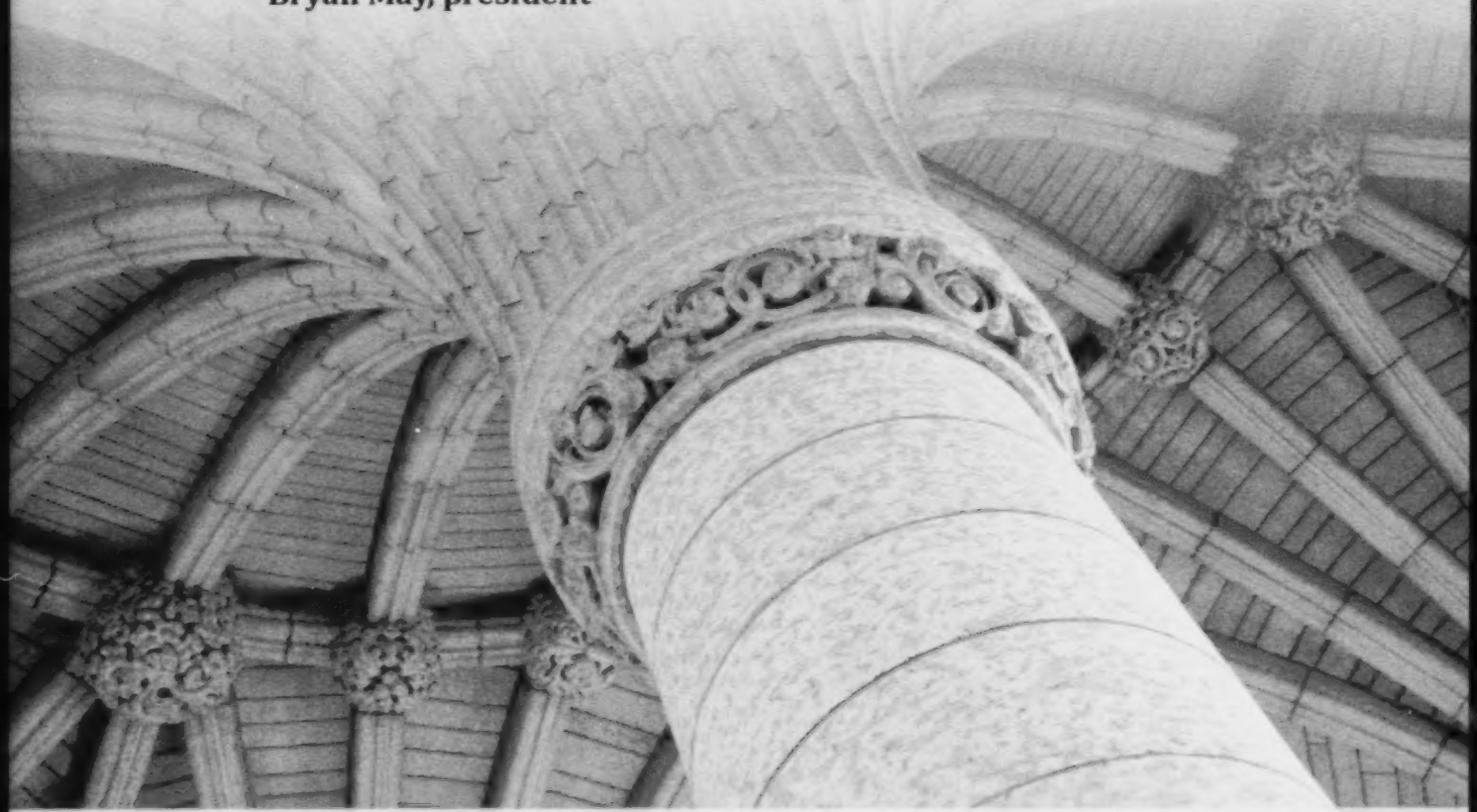
CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

L'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE ET LA PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL À L'INTENTION DES JEUNES CANADIENS

Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Bryan May, président



OCTOBRE 2018
42e LÉGISLATURE, 1re SESSION

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à
l'adresse suivante : www.noscommunes.ca

L'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE ET LA PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL À L'INTENTION DES JEUNES CANADIENS

Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le président
Bryan May

OCTOBRE 2018

42e LÉGISLATURE, 1re SESSION

AVIS AU LECTEUR

Rapports de comités présentés à la Chambre des communes

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉSIDENT

Bryan May

VICE-PRÉSIDENTS

John Barlow

Brigitte Sansoucy

MEMBRES

Rodger Cuzner*	Wayne Long	Ramesh Sangha
Kerry Diotte	Robert J. Morrissey	Adam Vaughan*
Rosemarie Falk	Sherry Romanado*	Kate Young*
Gordie Hogg	Dan Ruimy	

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

L'hon. Steven Blaney	James Maloney	Yves Robillard
Pierre Breton	Rémi Massé	Karine Trudel
Mona Fortier	Ken McDonald	Karen Vecchio
Richard Hébert	Joyce Murray	Mark Warawa
L'hon. Peter Kent	Rob Nicholson	L'hon. Alice Wong
Stéphane Lauzon	Alexander Nuttall	Jean Yip
Ron Liepert	Michel Picard	Salma Zahid

* Membre sans droit de vote, conformément à l'article 104(5) du Règlement

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Stephanie Feldman

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Elizabeth Cahill

Isabelle Lafontaine-Émond

Mayra Perez-Leclerc

LE COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

a l'honneur de présenter son

DOUZIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes canadiens et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES RECOMMANDATIONS 1

L'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE ET LA PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL À L'INTENTION DES JEUNES CANADIENS 7

INTRODUCTION 7

CHAPITRE 1 : ÉLÉMENTS DE CONTEXTE 9

Aperçu de l'apprentissage par l'expérience 9

Le rôle du gouvernement fédéral dans l'apprentissage 11

La Stratégie Emploi Jeunesse du gouvernement fédéral 13

CHAPITRE 2 : LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI CHEZ LES JEUNES ET L'IMPORTANCE D'UNE MEILLEURE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL 15

Le chômage chez les jeunes 15

Le sous-emploi des jeunes 17

La sous-utilisation des compétences 17

La sous-utilisation de la main d'œuvre 21

Pénuries de main d'œuvre 22

Inadéquation entre les choix d'études et les emplois disponibles : l'importance d'une meilleure information sur le marché du travail 22

Observations et recommandations du Comité 24

CHAPITRE 3 : LES TYPES D'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE ET LES MESURES GÉNÉRALES NÉCESSAIRES POUR L'APPUYER 26

Les programmes coops et l'apprentissage intégré au travail dans les programmes d'éducation post-secondaire 27

Une stratégie nationale d'apprentissage intégré au travail (AIT) 30

Une typologie commune 31

L'évaluation de l'AIT 31

Renforcer les liens avec l'industrie 32

Les expériences ailleurs au Canada et à l'étranger 32

Programmes et initiatives du gouvernement fédéral 32
Programme de stages pratiques pour étudiants (Programme d'apprentissage intégré en milieu de travail pour étudiants) 32
Les programmes pour étudiants de la Commission de la fonction publique du Canada 35
Emplois d'été Canada 36
Observations et recommandation du Comité 38
Des exemples de pratiques prometteuses en matière de programmes coops et d'apprentissage intégré au travail 40
Mitacs 40
Le programme Dev Degree de l'entreprise Shopify 40
La plateforme Riipen 42
Observations et recommandation du Comité 42
Les formations en apprentissage 43
Le manque d'information et de reconnaissance sociale 44
L'importance d'impliquer les gens de l'industrie et les soutiens nécessaires pour y parvenir 46
Programmes et initiatives du gouvernement fédéral 48
Soutiens financiers aux apprentis 49
Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical 50
Programme de préparation à la formation d'apprenti 50
Soutien au programme du Sceau rouge 51
Initiatives issues d'autres organisations 52
Observations et recommandation du Comité 52
Le bénévolat et les stages 53
Le bénévolat chez les jeunes 53
Les stages 57
Observations et recommandation du Comité 59
L'entrepreneuriat 60
Les possibilités de franchise 61

Les obstacles propres aux femmes entrepreneures 62
Initiative du gouvernement fédéral pour les femmes entrepreneures 62
Initiatives issues de diverses organisations 63
Survol des principaux soutiens à l'entrepreneuriat 63
Jeunes entreprises Canada 64
Les Carrefours Jeunesse-emploi 65
Le programme Youth Business Innovative Idea Startups de l'organisation S.U.C.C.E.S.S. 66
Observations et recommandation du Comité 67
Observations et recommandations du Comité concernant l'importance de la participation des employeurs 68
CHAPITRE 4 : MESURES CIBLÉES POUR LES JEUNES CONFRONTÉS À DES DÉFIS SUPPLÉMENTAIRES 70
La réalité des jeunes vulnérables éloignés du marché du travail 70
Programmes et initiatives du gouvernement fédéral 71
Connexion compétences 71
Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes et l'Initiative nationale pour les compétences essentielles 73
Initiatives d'organisations non-gouvernementales 75
East Prince Youth Development Centre 75
Passeport pour ma réussite 75
Carrefours jeunesse-emploi 76
Observations et recommandations du Comité 76
Soutenir l'intégration de groupes de jeunes sous-représentés 77
Les jeunes autochtones 78
Programmes et initiatives du gouvernement fédéral pour soutenir le développement des compétences des jeunes autochtones 80
Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) 80

Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières Nations 81

Société canadienne d'hypothèques et de logements : Initiative de stages en habitation pour les jeunes des Premières Nations et les jeunes Inuits 83

Initiatives d'autres organismes visant le développement des compétences des jeunes autochtones 84

Trade Winds to Success Training Society 84

Observations et recommandation du Comité 85

Les jeunes vivant avec une incapacité 86

Observations et recommandation du Comité : 88

Les nouveaux arrivants 89

Les jeunes francophones en contexte minoritaire 90

Observations et recommandation du Comité 91

CHAPITRE 5 : LA STRATÉGIE DE TRANSITION DE L'ÉCOLE AU TRAVAIL AU CANADA COMPARATIVEMENT AUX MODÈLES ET PROGRAMMES INTERNATIONAUX 92

La stratégie nationale d'apprentissage intégré au travail de l'Australie 93

Les jeunes aux études qui participent à un programme travail-études 94

Les exemples de la Suisse et de l'Allemagne 97

Gouvernance du système de formation professionnelle 97

Comment cela fonctionne-t-il : caractéristiques des programmes suisse et allemand 98

Certains défis liés aux systèmes de formation professionnelle en apprentissage 100

Repenser la formation continue : l'apprentissage tout au long de la vie 102

CONCLUSION 105

Annexe A : Liste des témoins 107
Annexe B : Liste des mémoires 111
Demande de réponse du gouvernement 113
Opinion complémentaire du Parti conservateur du Canada 115

LISTE DES RECOMMANDATIONS

À l'issue de leurs délibérations, les comités peuvent faire des recommandations à la Chambre des communes ou au gouvernement et les inclure dans leurs rapports. Les recommandations relatives à la présente étude se trouvent énumérées ci-après.

Recommandation 1

Qu'Emploi et Développement social Canada collabore avec Statistique Canada afin d'ajouter des questions supplémentaires à l'Enquête nationale auprès des diplômés et à l'Enquête sur la population active pour obtenir plus efficacement des données sur un large spectre d'occasions d'apprentissage par l'expérience et de leurs résultats, ainsi que sur l'incidence des stages rémunérés et non-rémunérés. De plus, les données collectées doivent pouvoir être comparées efficacement à celles d'autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques. **25**

Recommandation 2

Qu'Emploi et Développement Social Canada s'assure que Statistique Canada et le Conseil d'information sur le marché du travail fournissent à toutes les régions, par le moyen de plateformes interactives, une information sur le marché du travail à jour et standardisée qui :

- **est accessible et accrocheuse pour les jeunes;**
- **présente en détail et fait la prévision des compétences et des emplois en demande dans leurs communautés et les régions voisines;**
- **présente de façon claire l'information sur les métiers et programmes d'apprentissage; et**
- **expose en détail la formation, l'expérience, l'éducation, les compétences et les accréditations qui sont requises pour les différents emplois.** **25**

Recommandation 3

Que l'ensemble du gouvernement soit encouragé à accroitre les occasions d'apprentissage par l'expérience qui s'offrent aux Canadiens. Et qu'Emploi et Développement social Canada, en particulier, travaille avec tous les ministères à travers l'examen horizontal des compétences afin d'accroitre et de continuer à soutenir les programmes d'apprentissage par l'expérience, en particulier le Programme de stages pratiques pour étudiants et d'étendre sa portée au Canada. 38

Recommandation 4

Qu'Emploi et Développement social Canada explore transformer le programme Emplois d'été Canada en un programme général d'emplois pour les jeunes canadiens, qui :

- **permette d'offrir des emplois tout au long de l'année;**
- **appuie des emplois à temps plein et à temps partiel, dont la durée peut aller de huit à seize semaines;**
- **fournisse beaucoup plus d'information pour les députés, ainsi que plus d'information concernant les employeurs qui présentent une demande au programme Emplois d'été Canada;**
- **accorde la priorité aux jeunes étudiants afin de les aider à acquérir leurs premières expériences de travail;**
- **crée un mécanisme pour les employeurs de confiance afin de permettre un financement sur plusieurs années;**
- **comporte une priorité pour les étudiants de niveau secondaire;**
- **soit accessible tant aux étudiants à temps plein qu'à ceux à temps partiel, et aux récents diplômés;**
- **et soit facile à naviguer pour les employeurs et les jeunes. 38**

Recommandation 5

Que la Commission de la fonction publique travaille au sein de tous les ministères et agences fédéraux en vue de prioriser l'embauche afin d'accroitre les possibilités d'apprentissage par l'expérience pour les étudiants. Une attention particulière devrait être accordée à l'accroissement de ces possibilités pour les jeunes issus des populations vulnérables et les jeunes à risque. **39**

Recommandation 6

Qu'Emploi et Développement social Canada, dans le cadre du renouvellement de la Stratégie Emploi Jeunesse, examine les initiatives prometteuses telles que le programme Dev Degree et la plateforme Riipen afin d'identifier comment le gouvernement peut soutenir et populariser de telles initiatives de sorte que davantage de jeunes canadiens puissent y avoir accès. **42**

Recommandation 7

Qu'Emploi et Développement social Canada et Finances Canada analysent et envisagent des mesures financières incitatives faciles d'accès pour les employeurs, notamment les petites et moyennes entreprises, afin de les aider à former des apprentis, par exemple : des subventions salariales et un crédit d'impôt pour les investissements dans la formation. **53**

Recommandation 8

Qu'Emploi et Développement social Canada travaille de concert avec l'ensemble du gouvernement, les provinces et territoires et tous les employeurs canadiens afin d'empêcher les stages qui ne font pas l'objet d'une compensation au Canada. Une compensation peut être versée sous forme de rémunération ou de crédits de cours dans le cadre d'un établissement d'enseignement, mais l'expérience acquise à elle seule ne devrait pas être permise en guise de compensation. **59**

Recommandation 9

Qu'Emploi et Développement social Canada et Innovation, Sciences et Développement économique Canada examinent tous les programmes et services qu'ils fournissent, particulièrement ceux pour les jeunes, et y apportent des changements afin d'assurer que les compétences entrepreneuriales fassent partie de chaque programme. Ces programmes devraient promouvoir les compétences entrepreneuriales en tant qu'atout clé en matière d'employabilité dans toutes les professions. 68

Recommandation 10

Qu'Emploi et Développement social Canada recueille et promeuve les histoires à succès dans le domaine de l'apprentissage par l'expérience et collecte les meilleures pratiques afin d'aider les nombreuses entreprises canadiennes qui ne consacrent pas assez de temps ou de ressources à offrir de la formation, particulièrement des opportunités d'apprentissage par l'expérience, aux jeunes et aux nouveaux employés. Cette recherche sur les pratiques exemplaires devrait se concentrer sur les succès démontrés et les approches innovantes en matière d'apprentissage par l'expérience. 68

Recommandation 11

Qu'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada travaillent de concert afin de collecter et diffuser des données sur les dépenses des employeurs en formation des employés, en apprentissage par l'expérience, sur la rétention des employés et sur leur corrélation. EDSC devrait utiliser ces données pour éduquer les entreprises quant à la valeur de la formation en entreprise et de fournir aux employés des niveaux adéquats de formation continue..... 69

Recommandation 12

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les autres paliers de gouvernement et les secteurs à but non lucratif et à but lucratif, s'assure qu'il y ait des parcours d'apprentissage par l'expérience pour les jeunes sans emploi et investisse davantage dans le soutien des jeunes vulnérables éloignés du marché du travail. 77

Recommandation 13

Que le gouvernement du Canada continue à soutenir des initiatives qui visent à prévenir le décrochage scolaire et à encourager la poursuite des études, par exemple le programme Passeport pour ma réussite..... 77

Recommandation 14

Qu'Emploi et Développement social Canada, les provinces, territoires, employeurs, syndicats et établissements d'enseignement, dans le cadre de leur travail pour promouvoir et offrir des opportunités d'apprentissage par l'expérience intéressantes, continuent à porter une attention spéciale aux coûts involontaires que peut engendrer la participation à ces programmes et travaillent ensemble à atténuer ces coûts (ex : des étudiants défavorisés économiquement qui ne seraient pas en mesure de défrayer les coûts de transport vers les sites de travail). 77

Recommandation 15

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec Services autochtones Canada, fixent comme objectif ambitieux que tous les étudiants autochtones aient accès à une opportunité d'apprentissage, de stage rémunéré, de placement co-op ou autre occasion d'apprentissage par l'expérience significative, et que ces opportunités s'inscrivent dans une approche de réconciliation et axée sur les distinctions. 85

Recommandation 16

Qu'Emploi et Développement social Canada travaille avec l'ensemble du gouvernement, tous les paliers de gouvernement, les employeurs, et les organismes à but non lucratif, afin d'empêcher que les jeunes canadiens vivant avec un handicap soient exclus du marché du travail en raison de leur handicap. Cela entraine des coûts énormes, et des investissements gouvernementaux doivent être mis en œuvre afin d'assurer que ces travailleurs soient mieux intégrés au sein des possibilités d'apprentissage par l'expérience et de notre marché du travail, pour toute la durée de leur vie professionnelle. 88

Recommandation 17

Qu'Emploi et Développement social Canada travaille pour assurer des possibilités d'apprentissage par l'expérience élargies et plus nombreuses aux populations minoritaires du Canada, y compris les communautés de langue officielle en situation minoritaire, les communautés racialisées, les jeunes à risque, les Canadiens vivant avec un handicap, les communautés autochtones, les nouveaux arrivants et les jeunes défavorisés économiquement. Une attention particulière doit être accordée aux processus de demande afin d'assurer que les jeunes des communautés marginalisées bénéficient d'un accès exempt d'obstacles aux divers programmes offerts. 91

L'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE ET LA PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL À L'INTENTION DES JEUNES CANADIENS

INTRODUCTION

Le marché de l'emploi a subi des transformations profondes au courant des dernières décennies dans plusieurs pays du monde. À présent, de nombreux jeunes canadiens éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail à la fin de leur parcours scolaire. Les défis rencontrés sont aussi divers que les profils de ces jeunes. Ainsi, une question complexe émerge : Comment le Canada peut-il faciliter la transition des jeunes des études vers le marché du travail? De façon à contribuer à cette importante réflexion, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (le Comité, ou HUMA) s'est penché sur les différentes formes d'apprentissage par l'expérience et comment elles peuvent aider à guider ce processus de transition. Le 9 novembre 2017, le Comité a décidé d'entreprendre une étude sur l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens[1]. Il a identifié certains thèmes d'intérêt à être explorés dans le cadre de cette étude, soit :

- le chômage chez les jeunes et à la mesure dans laquelle il nuit à la transition vers le marché du travail;
- le sous-emploi des jeunes après la fin de leurs études;
- les stages d'apprentissage;
- les programmes coopératifs et l'apprentissage intégré au travail;
- le bénévolat et les stages et la mesure dans laquelle ils guident les décisions relatives au travail pour les étudiants;
- l'entrepreneuriat;

1 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), *Procès-verbal*, 9 novembre 2017.

- et la stratégie de transition de l'école au travail au Canada comparativement aux modèles et aux programmes internationaux[2].

Le Comité a consacré huit rencontres à ce sujet et a reçu 24 mémoires. Cela lui a permis de recueillir les témoignages de plusieurs ministères et organismes fédéraux, d'organismes à but non lucratif, d'établissements d'enseignement, d'associations syndicales, d'employeurs et de chercheurs, qui ont accepté de partager leur expérience et connaissances sur le sujet[3]. Le comité les remercie sincèrement pour leurs précieuses contributions à cette importante étude.

Le premier chapitre de ce rapport présente quelques éléments de contexte sur l'apprentissage par l'expérience et le rôle du gouvernement fédéral dans le développement des compétences. Le chapitre 2 présente un état de la situation sur le chômage et le sous-emploi chez les jeunes. Le chapitre 3 se penche sur les différents types d'apprentissage par l'expérience et comment ceux-ci peuvent aider à pallier certains problèmes décrits dans la première partie. Le chapitre 4 présente les défis rencontrés par les jeunes vulnérables et ceux issus des groupes sous-représentés au sein du marché du travail (jeunes autochtones, jeunes immigrants, jeunes vivant avec un handicap), ainsi que les jeunes vivant dans une communauté de langue officielle en situation minoritaire. Ce chapitre traite aussi des mesures de soutien particulières qui peuvent améliorer les perspectives pour les jeunes issus de ces groupes. Finalement, le chapitre 5 aborde quelques exemples de modèles internationaux qui pourraient inspirer le Canada dans sa réflexion sur la transition de l'école au travail pour les jeunes canadiens.

Le Comité espère que ce rapport contribuera à orienter le renouvellement de la Stratégie Emploi Jeunesse en cours ainsi que le développement continu de programmes et d'initiatives visant le développement des compétences des Canadiens.

---

2 *Ibid.* et HUMA, *Procès-verbal*, 21 novembre 2017.

3 Une liste des témoins et une liste des organismes ayant soumis un mémoire se trouvent en annexes au présent rapport. Les mémoires sont disponibles en ligne sur la page web du Comité consacrée à cette étude : Apprentissage par l'expérience et préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens.

CHAPITRE 1 : ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Aperçu de l'apprentissage par l'expérience

Apprentissage par l'expérience, apprentissage basé sur la pratique, apprentissage intégré au travail... Les termes employés varient, mais une chose fait consensus : les jeunes canadiens gagneraient à avoir davantage accès à ce genre d'opportunités qui leur permettent de vivre une expérience de travail sur le terrain, afin de faciliter leur transition de l'école au marché du travail.

Bien qu'aucune définition commune de l'apprentissage par l'expérience ou de l'apprentissage intégré au travail n'ait été adoptée au Canada à présent, une suggestion de définition a été faite au Comité :

> [L]e processus par lequel les étudiants apprennent à partir de leurs expériences en milieu scolaire et professionnel. Il inclut les types de programmes de cours et de pratiques pédagogiques pouvant faciliter, assurer et intégrer efficacement l'apprentissage dans les deux milieux[4].

L'apprentissage par l'expérience, terme que nous utiliserons dans le présent rapport, se décline sous différentes formes, mais comporte certains aspects clés :

- des partenariats entre les établissements d'enseignement, les employeurs et la communauté;
- la nature authentique et productive de l'expérience et de la participation au milieu de travail; et
- des résultats axés sur l'employabilité des étudiants[5].

Parmi les types d'apprentissage par l'expérience qui existent, nous retrouvons notamment l'enseignement coopératif, les stages, l'apprentissage par l'engagement communautaire, la recherche appliquée, les expériences de travail, les programmes

---

4 Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur (BHER), *Mémoire soumis au Comité*, 12 juin 2018, p. 2.

5 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1550 (Norah McRae, directrice exécutive, Co-operative Education Program and Career Services, University of Victoria) et Business/Higher Education Roundtable (BHER), *Taking the Pulse of Work-Integrated Learning in Canada*, 2016, p. 4-5.

d'apprentissage et l'entrepreneuriat[6]. Plus de détails concernant ces différentes formes d'apprentissage par l'expérience sont présentés au chapitre 3 de ce rapport.

Chez les étudiants de niveau post-secondaire, la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur (BHER) estime qu'environ la moitié des étudiants universitaires canadiens participeraient à une forme d'apprentissage intégré au travail[7], alors qu'entre 65 % et 70 % des étudiants des collèges et polytechniques y prendraient part[8].

Définition de l'apprentissage par l'expérience : le processus par lequel les étudiants apprennent à partir de leurs expériences en milieu scolaire et professionnel. Il inclut les types de programmes de cours et de pratiques pédagogiques pouvant faciliter, assurer et intégrer efficacement l'apprentissage dans les deux milieux.

Les avantages de l'apprentissage par l'expérience sont nombreux, notamment :

- le développement des compétences améliorant l'employabilité;
- le développement d'un réseau professionnel;
- dans le cas des expériences rémunérées, une meilleure abordabilité des études post-secondaires et un endettement moindre;
- et l'occasion pour les étudiants de découvrir leurs intérêts, leurs forces et leurs faiblesses[9].

Un consensus émerge à l'effet que l'apprentissage par l'expérience est une méthode de formation des plus efficaces pour préparer les jeunes au marché du travail et s'attaquer

---

6 *Ibid.*

7 Le terme « apprentissage intégré au travail » est celui le plus couramment utilisé dans le contexte des programmes collégiaux et universitaires.

8 BHER, 2016, p. 4.

9 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1550 (Norah McRae).

au chômage et au sous-emploi des jeunes[10]. Les établissements d'enseignement, les employeurs, les étudiants, les organismes qui viennent en aide aux jeunes, et le gouvernement fédéral s'entendent pour dire qu'une meilleure adéquation entre la formation et le monde du travail doit être développée[11]. Or, on estime[12] que moins de la moitié des jeunes canadiens bénéficient de cette approche[13].

Selon l'Alliance canadienne des associations étudiantes, « les possibilités d'apprentissage par l'expérience adéquatement rémunérées, incluant les stages rémunérés, les stages coopératifs et les programmes intégrés en milieu de travail visant l'obtention de crédits, sont des avenues prometteuses pour remédier au problème du chômage et du sous-emploi[14] ».

Plusieurs organismes canadiens croient que la collaboration entre les établissements d'enseignement, les employeurs, les syndicats, les différents paliers de gouvernement et les autres parties prenantes est essentielle afin de faciliter le passage entre l'école et le monde du travail[15].

Le rôle du gouvernement fédéral dans l'apprentissage

Au Canada, en raison de l'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867*, le pouvoir constitutionnel de décréter « des lois relatives à l'éducation », sauf quelques exceptions, relève des gouvernements provinciaux[16]. La compétence fédérale couvre uniquement

---

10 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1535 (Rachel Wernick, sous-ministre adjointe principale, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social). Voir aussi : La Chambre de commerce du Canada, *Un combat que nous n'avons pas les moyens de perdre : préparer les jeunes Canadiens à passer des études à l'emploi*, octobre 2014 et Universités Canada, *Coop et stages*.

11 *Ibid.*

12 Il n'existe pas de source de données nationale reconnue concernant le nombre de jeunes qui prennent part à 'apprentissage par l'expérience. Le manque de données et l'information sur le marché du travail inadéquate ont été identifiés comme deux enjeux importants au cours de cette étude et seront examinés au chapitre 2. À ce jour, les estimations quant à la participation à l'apprentissage par l'expérience découlent des données provinciales et provenant d'organisations telles que Universités Canada, Polytechnics Canada et la Chambre de commerce du Canada.

13 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1535 (Rachel Wernick).

14 Alliance canadienne des associations étudiantes, *Emploi et chômage chez les étudiants du Canada*, 25 avril 2017, p. 9.

15 Voir, par exemple, La Chambre de commerce du Canada, *Un combat que nous n'avons pas les moyens de perdre : préparer les jeunes Canadiens à passer des études à l'emploi*, octobre 2014 et Universités Canada, *Coop et stages*.

16 *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Victoria, c. 3, art. 91 à 95.

les questions d'éducation qui sont accessoires à d'autres rubriques de compétence fédérale. Par exemple, le gouvernement fédéral est chargé de l'éducation des membres des Premières Nations vivant dans les réserves, du personnel des Forces armées et de la Garde côtière ainsi que des personnes détenues dans les établissements correctionnels fédéraux. En outre, conformément au pouvoir fédéral de dépenser (défini comme étant « le pouvoir qu'a le Parlement de verser certaines sommes aux individus, aux organisations ou aux gouvernements, à des fins au sujet desquelles le Parlement canadien n'a pas nécessairement le pouvoir de légiférer[17] »), le gouvernement du Canada offre un soutien financier à l'éducation postsecondaire par l'entremise du Transfert canadien en matière de programmes sociaux[18]. Il convient par ailleurs de souligner que, bien que la réglementation des relations de travail concernant la majeure partie de l'économie relève des provinces, conformément au paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, le gouvernement fédéral a compétence sur les questions d'emploi concernant l'exécution de travaux ou le fonctionnement d'entreprises[19].

Ainsi, le gouvernement fédéral est engagé dans plusieurs domaines stratégiques d'importance qui s'appliquent à l'éducation postsecondaire, à la formation et à l'emploi, dont les politiques économiques, le développement des ressources humaines, les affaires autochtones et la transition de l'école au travail. Son rôle indirect rejoint son intérêt à corriger les défaillances du marché dans le domaine de la recherche et de la formation du capital humain.

Lors de son témoignage en comité, l'honorable Patty Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail a parlé du « rôle crucial » que joue gouvernement fédéral par le moyen des ententes de développement du marché du travail et des ententes sur le marché du travail conclues avec les provinces et territoires. Ces ententes comprennent des transferts qui visent à donner aux provinces et territoires « le soutien dont [ils] ont besoin pour dispenser la formation aux compétences de la façon qui leur convient ». La ministre considère que le gouvernement fédéral peut complémenter l'offre de services des provinces et territoires en matière de développement des compétences :

---

17 Karine Richer, *Le pouvoir fédéral de dépenser*, publication nº PRB 07-36F, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, Ottawa, 13 novembre 2007 et Peter W. Hogg, *Constitutional Law of Canada*, 5e éd., vol. 2, Thomson Carswell, 2007, p. 57-1–57-5. Pour de plus amples détails sur le Transfert canadien en matière de programmes sociaux, voir Ministère des Finances Canada, *Transfert canadien en matière de programmes sociaux* et *Soutien fédéral aux provinces et aux territoires*.

18 Peter W. Hogg, *Constitutional Law of Canada*, 5e éd., vol. 2, Thomson Carswell, 2007, p. 57-1–57-5.

19 *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Victoria, c. 3, art. 91 à 95. Voir aussi : Peter W. Hogg, *Constitutional Law of Canada*, 5e éd., vol. 1, Thomson Carswell, 2007, p. 21-10–21-14.1.

> Nous nous inquiétons aussi beaucoup des jeunes qui passent entre les mailles du filet des programmes provinciaux et qui peuvent ne pas obtenir les services d'une façon qui leur convienne, et nous estimons que nous pouvons être un partenaire et augmenter ce qu'offrent les provinces. Nous savons qu'il nous faut respecter la compétence provinciale, et nous le ferons assurément, mais il y a là la possibilité pour nous de collaborer avec nos partenaires provinciaux et territoriaux pour appuyer ce qu'ils font et pour que les gens qui, pour une raison ou une autre, ne peuvent peut-être pas accéder aux services provinciaux ou territoriaux aient une autre entité à qui s'adresser, [c'est-à-dire] leur pays[20].

Les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et du Développement social (EDSC) estiment que le programme de stages pratiques pour étudiants que le gouvernement fédéral a mis sur pied cette année est un bon exemple d'une initiative qui respecte les compétences fédérales dans le domaine du développement des compétences. Ils ont expliqué qu'afin d'encourager la création de plus de stages en entreprise, le gouvernement fédéral dirige ses investissements vers les employeurs, en leur versant des compensations salariales qui atténuent les risques financiers qu'ils encourent. D'autre part, le gouvernement fédéral ne s'ingère pas dans la gestion des institutions postsecondaires comme les universités et les collèges, alors il s'est engagé dans des dialogues avec les provinces « afin qu'elles puissent réfléchir à un investissement dans les institutions postsecondaires, dans des programmes coop et dans des bureaux coop des institutions postsecondaires[21] ». Selon les fonctionnaires d'EDSC, ces discussions sont productives, par exemple dans le cas de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et du Québec, qui « considèrent ou ont déjà annoncé des investissements directement dans les institutions postsecondaires » en ce sens[22].

La Stratégie Emploi Jeunesse du gouvernement fédéral

L'une des principales façons par lesquelles le gouvernement fédéral s'implique dans le développement des compétences est au moyen de sa Stratégie Emploi Jeunesse (SEJ). Comme le décrit Emploi et Développement social Canada (EDSC), la SEJ est une initiative horizontale dans laquelle sont engagés onze ministères et organismes fédéraux.

---

20 HUMA, *Témoignages*, 28 novembre 2017, 1640 (L'honorable Patty Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail).

21 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1600 (Benoit Tessier, directeur général, Service de liaison avec les employeurs, ministère de l'Emploi et du Développement social).

22 *Ibid.*

En 2016-2017, les programmes sous l'égide de la SEJ (Connexion compétences, Objectif carrière, Expérience emploi été) ont bénéficié d'investissements de plus de 350 millions de dollars[23].

La stratégie est composée de trois volets de programmes offerts par Service Canada :

- Connexion compétences, qui « fournit du financement à des employeurs et à des organismes pour aider des jeunes faisant face à des obstacles à l'emploi à acquérir un éventail de compétences et de connaissances ainsi que l'expérience de travail dont ils ont besoin pour participer au marché du travail actuel et futur ».

- Objectif carrière, qui « fournit du financement à des employeurs et à des organismes pour qu'ils élaborent et mettent en œuvre une variété d'activités qui permettent aux jeunes de faire des choix de carrière plus éclairés, d'acquérir des compétences et de bénéficier d'expériences de travail ».

- Emplois d'été Canada, qui « fournit un soutien financier aux employeurs pour qu'ils puissent offrir des emplois d'été aux étudiants ».

Ces trois volets sont actuellement à l'étude en vue de la mise à jour de la Stratégie Emploi Jeunesse en 2019-2020[24].

---

23 Bureau du directeur parlementaire du budget, *Dépenses fédérales pour l'éducation postsecondaire*, 5 mai 2016.

24 Emploi et Développement social Canada (EDSC), *Réponse écrite (Stratégie Emploi Jeunesse)*, 22 mars 2018, p. 4.

CHAPITRE 2 : LE CHÔMAGE ET LE SOUS-EMPLOI CHEZ LES JEUNES ET L'IMPORTANCE D'UNE MEILLEURE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le chômage chez les jeunes

Le taux de chômage des jeunes canadiens de 15 à 24 ans est historiquement plus élevé que celui du reste de la population soit approximativement le double[25]. Au cours des dernières années, ce taux a gravité autour de 7 % pour l'ensemble des Canadiens et 13 % pour les 15 à 24 ans[26].

Ce taux de 13% correspond à la moyenne du taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour 2016. En matière de taux de chômage pour ce groupe d'âge, en 2016, le Canada se trouvait bien en deçà du taux moyen des pays de la zone euro (20,9%), mais derrière des pays comme l'Allemagne (7%) et les États-Unis (10,4%)[27].

> **« [P]rès de quatre diplômés récents sur dix au Canada mettent plus de trois mois à décrocher leur premier emploi. Pour un diplômé sur dix, cela prend plus d'un an. De plus, selon l'industrie, les jeunes qui sortent d'un établissement d'enseignement postsecondaire ne sont pas prêts à travailler. »**

Dans tous les pays de l'OCDE, les jeunes présentent un taux de chômage plus élevé que celui du reste de la population. En 2011, les données disponibles démontraient que l'écart entre les taux de chômage de ces deux groupes était similaire au Canada et aux États-Unis (environ le double), alors qu'en Italie, au Royaume-Uni et en France, les écarts étaient encore plus grands, tandis qu'en Allemagne et au Japon, ils étaient moins prononcés[28].

Au Canada, plus du quart des jeunes chômeurs (15 à 24 ans) sont des personnes entrant une première fois sur le marché du travail, le plus souvent après avoir complété un

---

25 Statistique Canada, *La dynamique du chômage chez les jeunes Canadiens*, 2013.

26 Statistique Canada, *Tableau 14-10-0334-01, Taux de chômage, Canada, provinces, régions sociosanitaires (limites de 2015) et groupes de régions homologues*, CANSIM.

27 Statistique Canada, *Mémoire soumis au Comité*, 4 janvier 2018, p. 7.

28 Statistique Canada, 2013.

parcours scolaire, qui vivent une période de chômage plus ou moins longue avant de décrocher un premier emploi[29].

Selon EDSC, « près de quatre diplômés récents sur dix au Canada mettent plus de trois mois à décrocher leur premier emploi. Pour un diplômé sur dix, cela prend plus d'un an. De plus, selon l'industrie, les jeunes qui sortent d'un établissement d'enseignement postsecondaire ne sont pas prêts à travailler[30] ».

En outre, les jeunes travailleurs sont aussi plus de deux fois plus susceptibles de se retrouver au chômage que les autres travailleurs, et ce, en raison d'une mise à pied. La principale raison qui explique cela est qu'ils ont généralement moins d'ancienneté que les autres travailleurs et sont donc les premiers à se faire remercier de leurs services lorsqu'il y a réduction d'effectifs[31].

Le représentant de l'organisation Urban Worker Project a déploré que « [p]our les personnes qui se trouvent dans une période de transition entre des contrats ou des affectations à court terme, l'assurance-emploi est inaccessible ». Il a affirmé qu'il « faudrait procéder à une refonte complète de l'assurance-emploi afin d'inclure davantage de travailleurs et envisager d'autres mesures en matière de sécurité du revenu pour les personnes qui ne se trouvent pas dans une relation employeur/employé[32] ».

Or, les jeunes vivent en moyenne des périodes de chômage plus courtes que les autres travailleurs, d'une part parce qu'ils se trouvent généralement un nouvel emploi rapidement, et d'autre part parce que plusieurs d'entre eux décident de retourner aux études[33].

Par ailleurs, on observe, ces dernières années, une tendance ascendante en matière d'emploi temporaire tant au Canada que dans bien des pays de l'OCDE. Chez les Canadiens de 15-24 ans, environ le quart des employés à temps plein qui n'étaient pas aux études occupaient un poste temporaire en 2016, comparativement à moins de 10% d'entre eux en 1989[34].

---

29 *Ibid.*

30 HUMA, Témoignages, 30 novembre 2017, 1535 (Rachel Wernick).

31 Statistique Canada, 2013.

32 Urban Worker Project, réponse écrite, 30 mai 2018.

33 Statistique Canada, 2013.

34 Statistique Canada, *Mémoire soumis au Comité*, 4 janvier 2018, p. 3 et 9.

Le sous-emploi des jeunes

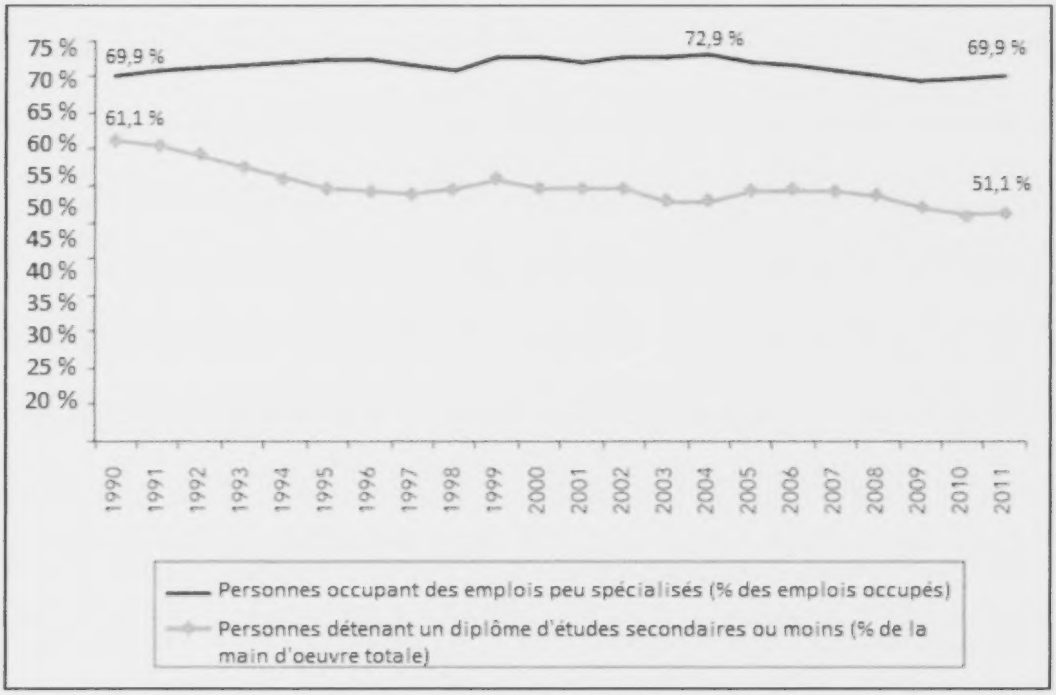
De plus en plus, l'on entend dire que le problème le plus préoccupant pour les jeunes canadiens n'est peut-être pas uniquement le chômage, mais aussi le sous-emploi. Dans son rapport *Youth Unemployment in Canada: Challenging Conventional Thinking?*, Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) explique que le sous-emploi peut prendre diverses formes, dont la sous-utilisation des compétences, et la sous-utilisation de la main d'œuvre.

La sous-utilisation des compétences

La sous-utilisation des compétences survient lorsque les travailleurs occupent des emplois qui ne requièrent pas leur niveau d'éducation ou d'expérience, ou qui sont en dehors de leur champ d'expertise.

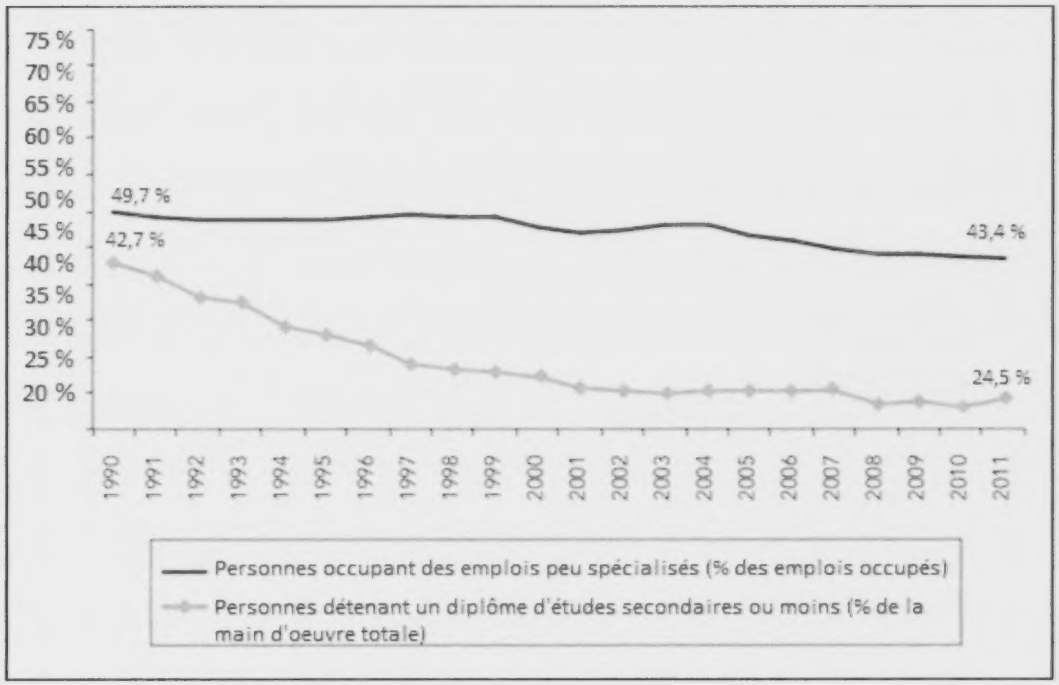
Les données illustrées dans le rapport de CPA Canada et reproduites ci-dessous démontrent que le niveau d'éducation des Canadiens a beaucoup augmenté depuis 1990, mais que la proportion d'emplois peu spécialisés n'a pas connu un déclin corrélatif. Les figures qui suivent illustrent cet écart pour les 15 à 24 ans, puis pour les 25 à 29 ans.

Figure 1 — Évolution de la proportion d'emplois peu spécialisés et des travailleurs peu qualifiés au Canada, 1990-2011, jeunes de 15 à 24 ans



Source : Comptables professionnels agréés du Canada, *Youth Unemployment in Canada: Challenging Conventional Thinking?*, **p. 34** [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT, TRADUCTION].

Figure 2 — Évolution de la proportion d'emplois peu spécialisés et des travailleurs peu qualifiés au Canada, 1990-2011, jeunes de 25 à 29 ans



Source : Comptables professionnels agréés du Canada, *Youth Unemployment in Canada: Challenging Conventional Thinking?*, **p. 35 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT, TRADUCTION].**

Lors de sa comparution en Comité, le Réseau des Carrefours jeunesse emploi du Québec a soutenu qu'il s'opère une polarisation du marché du travail au Canada et au Québec. Les représentants de l'organisme ont expliqué qu'un ensemble d'emplois appartenant jadis à la classe moyenne disparaissent :

> **Un ensemble de postes de catégorie intermédiaire disparaissent, ce qui entraîne une augmentation de demandes d'emplois très qualifiés ou d'emplois sous-qualifiés. C'est là que le problème se pose, parce qu'une multiplicité d'emplois bien payés et stables ont disparu. Nous dénotons nous aussi que des jeunes qui sortent de l'école avec des diplômes n'ont pas les occasions qui leur conviennent, puisque ces emplois ont disparu. Ils doivent donc se tourner vers les sous-emplois[35].**

35 **HUMA,** *Témoignages*, **5 décembre 2017, 1725 (Rudy Humbert, conseiller, Entrepreneuriat, bénévolat et volontariat, Réseau des Carrefours jeunesse emploi du Québec).**

Selon une étude du Directeur parlementaire du budget (DPB) de 2015, la surqualification chez les nouveaux diplômés universitaires canadiens augmente depuis 25 ans. Les travailleurs surqualifiés sont définis par le DPB comme ayant un niveau d'instruction supérieur à celui qui est normalement exigé pour leur profession.

« Le DPB constate qu'entre 1991 et 2014, la proportion des nouveaux diplômés universitaires âgés de 25 à 34 ans qui étaient surqualifiés est passée d'environ 32 % à 40 %. » Cela représentait 600 000 diplômés universitaires en 2014[36].

Chez les nouveaux diplômés universitaires de 24 ans et moins, 56 % étaient surqualifiés en 2014, soit 140 000 jeunes Canadiens. Si l'on ajoute les diplômés universitaires de 24 ans et moins qui étaient sans emploi en 2014, on constate qu'environ 65 % des diplômés universitaires de 24 ans et moins étaient soit surqualifiés ou sans emploi en 2014[37].

Toujours selon le DPB, les diplômés des collèges sont affectés moins durement par la surqualification. « Contrairement aux nouveaux diplômés universitaires, [leur] taux de surqualification a diminué, de 37 % en 2006 à 34 % en 2014, soit à peu près le même niveau qu'au milieu des années 1990[38]. »

CPA Canada explique que le sous-emploi a de nombreuses conséquences négatives durables, dont des salaires moindres pour les travailleurs, l'érosion de leurs compétences et l'impossibilité pour eux de bénéficier de formation continue qui leur permettrait de mettre à jour leurs compétences en lien avec leur domaine et d'en acquérir de nouvelles. Le sous-emploi peut aussi causer du stress psychologique et avoir un impact négatif sur la santé physique des employés. Quant aux employeurs, ils peuvent se retrouver avec des difficultés de rétention de leurs employés, lorsque ceux-ci sont surqualifiés, cela nuisant entre autres à la préservation du savoir et de la mémoire organisationnelle de leur entreprise[39].

---

36 Bureau du directeur parlementaire du budget, *Évaluation de la situation du marché du travail – 2015*, 12 novembre 2015, p. 16 et 17.

37 *Ibid.*, p. 17.

38 *Ibid.*, p. 18.

39 Comptables professionnels agréés du Canada, *Youth Unemployment in Canada: Challenging Conventional Thinking?*, octobre 2012, p. 45.

La sous-utilisation de la main d'œuvre

La sous-utilisation de la main d'œuvre consiste en des travailleurs qui désirent travailler à temps plein, mais doivent se contenter d'emplois à temps partiel faute d'arriver à trouver un emploi à temps plein.

Au Canada, le travail à temps partiel involontaire est davantage le lot des jeunes, mais aussi des femmes. En 2014, 9,9 % des jeunes de 15 à 24 ans travaillaient à temps partiel de manière involontaire, comparativement à 4,5 % des travailleurs âgés de 25 à 54 ans. C'étaient aussi 7,1 % des femmes qui se trouvaient dans cette situation, comparativement à 3,6 % des hommes[40].

Les données de l'Enquête sur la population active démontrent qu'en 2016, 42% des employés de 15 à 24 ans qui travaillaient à temps partiel et n'étaient pas étudiants à temps plein ont dit travailler à temps partiel en raison de conditions du marché ou parce qu'ils ne trouvaient pas d'emploi à temps plein[41].

Selon Statistique Canada, pour les jeunes de 15-24 ans qui n'étudient pas à temps plein, trois dimensions importantes ont changé sur le marché du travail, au Canada comme dans bien des pays de l'OCDE :

- Les emplois à temps plein sont devenus généralement plus rares que dans le milieu des années 1970.
- Le pourcentage des emplois à temps plein qui sont permanents a diminué.
- Cette évolution des types d'emplois a entraîné une réduction des salaires pour de nombreux jeunes travailleurs[42].

Or, il importe de mentionner que ces changements n'ont pas les mêmes effets sur les jeunes femmes que sur les jeunes hommes. Les revenus cumulatifs des jeunes femmes ont évolué plus favorablement que ceux de leurs homologues masculins depuis le milieu et la fin des années 1970. Cela s'explique notamment par le fait que les jeunes femmes ont amélioré leur niveau d'éducation – et ainsi leur capacité d'occuper des emplois très bien payés – plus vite que les jeunes hommes au cours des quatre dernières décennies.

---

40 Dominique Fleury, *Emploi précaire au Canada : un aperçu de la situation*, Bibliothèque du Parlement, Ottawa, 27 janvier 2016.

41 Statistique Canada, *Mémoire soumis au Comité*, 4 janvier 2018, p. 3.

42 *Ibid.*, p. 1 et 3.

Aussi, en progressant sur le plan professionnel par rapport aux générations précédentes, les femmes de 25 ans et plus ont délaissé les emplois à temps partiel et cumulé de l'ancienneté chez leur employeur depuis le milieu des années 1970, ce qui a favorisé une augmentation de leur salaire annuel[43].

Pénuries de main d'œuvre

Paradoxalement au chômage et au sous-emploi vécus par de nombreux jeunes, les employeurs canadiens rapportent être aux prises avec des pénuries de main d'œuvre.

Par exemple, selon l'Independent Contractors and Business Association of British Columbia, le dynamisme du secteur de la construction est limité par les graves pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Cette organisation rapporte que :

> Dans toutes sortes de métiers, surtout les métiers de base de la construction, on constate des pénuries. C'est le cas chez les vitriers, les tuyauteurs, les tôliers, les électriciens et les plombiers, en particulier. Ces pénuries ralentissent la croissance de certaines entreprises et peuvent même leur faire manquer des occasions de croissance et de création d'emplois[44].

Même son de cloche de la part de la Chambre de commerce du Canada qui a expliqué au Comité que ses membres lui répètent que « les pénuries de compétences et la difficulté de trouver les bons travailleurs représentent certains des plus grands enjeux auxquels ils font face[45] ». Selon la Chambre, « l'apprentissage intégré au travail est crucial pour combler ces lacunes et relier de jeunes Canadiens talentueux à des carrières durables de grande qualité[46] ».

Inadéquation entre les choix d'études et les emplois disponibles : l'importance d'une meilleure information sur le marché du travail

Plusieurs témoins ont déploré que l'information sur les carrières dont disposent les jeunes, les parents, les enseignants et les conseillers en orientation ne reflète pas la

---

43 *Ibid.*, p. 4.

44 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1555 (Tim McEwan, premier vice-président, Politique et implication des parties prenantes, Independent Contractors and Business Association of British Columbia).

45 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1555 (Patrick Snider, directeur, Politiques des compétences et immigration, Chambre de commerce du Canada).

46 *Ibid.*

réalité du marché du travail canadien[47]. Ainsi, plusieurs jeunes ne sont pas en mesure de prendre des décisions éclairées concernant leur avenir professionnel.

La Chambre de commerce du Canada a souligné que l'information sur le marché du travail « doit être recueillie et transmise de façon plus efficace »:

> Les liens entre l'éducation et l'emploi sont moins évidents aujourd'hui qu'ils l'étaient auparavant. On doit recueillir des données plus détaillées afin de guider les étudiants vers leur programme d'éducation et un emploi utile. De nombreuses industries réclament des travailleurs et des compétences particulières, mais les étudiants ont peu de renseignements fiables sur celles-ci et sur la façon de les rejoindre[48].

L'institut de technologie de la Colombie-Britannique a expliqué qu'il a mis au point des outils comme CareerBuild, qui « fournit des statistiques sur le marché du travail actuel et les tendances des diverses professions liées aux programmes de formation afin d'aider les étudiants à prendre les bonnes décisions[49] ». Les étudiants « peuvent obtenir des données qui leur permettent de comparer les programmes de formation postsecondaire et les professions correspondantes dans leur région ou à l'échelle nationale[50] ». De plus, selon l'Institut, ses services FAST et ICES permettent « d'évaluer les compétences et les qualifications actuelles et leur correspondance avec les cadres de formation postsecondaires », ce qui permet aux jeunes Canadiens « de s'engager sur la route la plus rapide vers l'acquisition de nouveaux titres de compétence et qualifications, sans apprentissages redondants et pertes de temps[51] ».

Plusieurs témoins ont indiqué qu'il y avait un manque d'information et de données particulièrement flagrant par rapport aux parcours en apprentissage[52]. Le représentant de la United Association Canada (UAC) a souligné que plusieurs apprentis s'orientent vers les métiers seulement vers la fin de leur vingtaine, après avoir obtenu un diplôme universitaire ou collégial qui ne leur a pas permis de décrocher un emploi. Selon l'UAC,

---

47 Voir, par exemple, HUMA, *Témoignages*, 30 mai 2018, 1720 (Andrew Cash, cofondateur et président, Urban Worker Project); HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1555 (Patrick Snider); et Institut de technologie de la Colombie-Britannique, *Mémoire soumis au Comité*, mars 2018.

48 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1555 (Patrick Snider).

49 Institut de technologie de la Colombie-Britannique, *Mémoire soumis au Comité*, mars 2018.

50 *Ibid.*

51 *Ibid.*

52 Voir, par exemple, HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017 (Lawrence Slaney, directeur de la formation, United Association Canada); et HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018 (Nobina Robinson, directrice générale, Polytechnics Canada); (Terence Snooks, représentant international, Association Unie des compagnons et apprentis de l'industrie de plomberie, tuyauterie et chauffage des États-Unis et du Canada, Syndicats des métiers de la construction du Canada).

les conseils de choix de carrière que reçoivent les étudiants « négligent les métiers, les apprentissages ou les carrières dans les domaines techniques sous l'effet du préjugé traditionnel en faveur des études supérieures ». Cette organisation estime que pour éviter que de nombreux jeunes passent des années à étudier dans des domaines sans débouchés et à s'endetter, il faut leur donner l'information pour s'orienter tôt[53].

Le représentent des Syndicats des métiers de la construction du Canada a fait écho à ces propos. Il constate que les étudiants performants sont encouragés à poursuivre un parcours universitaire, où il n'y a pas nécessairement d'emplois disponibles, alors que plusieurs métiers ont une forte demande et que les métiers spécialisés offrent des carrières très stimulantes. Il attribue cela à un manque d'information disponible pour les jeunes et ceux qui les conseillent et à la reconnaissance sociale moindre accordée aux métiers[54].

Observations et recommandations du Comité

Le Comité estime que le gouvernement fédéral doit jouer un rôle important pour rectifier le manque d'information actuelle et complète sur le marché du travail.

Le Comité reconnait les efforts mis en œuvre par le gouvernement pour améliorer l'outil Guichet-Emplois[55]. Il note aussi la création du Conseil d'information sur le marché du travail (CIMT). Le CIMT est une société sans but lucratif créée en 2017, dont le mandat est le suivant :

> Améliorer l'accessibilité à l'information sur le marché du travail, la fiabilité de l'information et la rapidité de diffusion afin de faciliter la prise de décisions par les employeurs, les travailleurs, les chercheurs d'emploi, les universitaires, les décideurs, les éducateurs, les professionnels du domaine, les étudiants, les parents et les populations sous-représentées[56].

Le CIMT concentrera ses activités sur la collecte et l'analyse des données et la diffusion efficace de l'information sur le marché du travail[57].

---

53 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1530 (Lawrence Slaney).

54 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1540 (Terence Snooks).

55 Guichet-Emplois est un portail web créé par EDSC qui permet la recherche d'emploi, la publication d'offre d'emploi et qui publie de l'information sur le marché du travail.

56 Conseil de l'information sur le marché du travail, *À propos de nous*.

57 *Ibid.*

Tout en reconnaissant ces importants développements positifs, le Comité recommande :

Recommandation 1

Qu'Emploi et Développement social Canada collabore avec Statistique Canada afin d'ajouter des questions supplémentaires à l'Enquête nationale auprès des diplômés et à l'Enquête sur la population active pour obtenir plus efficacement des données sur un large spectre d'occasions d'apprentissage par l'expérience et de leurs résultats, ainsi que sur l'incidence des stages rémunérés et non-rémunérés. De plus, les données collectées doivent pouvoir être comparées efficacement à celles d'autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

En outre, le Comité recommande :

Recommandation 2

Qu'Emploi et Développement Social Canada s'assure que Statistique Canada et le Conseil d'information sur le marché du travail fournissent à toutes les régions, par le moyen de plateformes interactives, une information sur le marché du travail à jour et standardisée qui :

- **est accessible et accrocheuse pour les jeunes;**
- **présente en détail et fait la prévision des compétences et des emplois en demande dans leurs communautés et les régions voisines;**
- **présente de façon claire l'information sur les métiers et programmes d'apprentissage; et**
- **expose en détail la formation, l'expérience, l'éducation, les compétences et les accréditations qui sont requises pour les différents emplois.**

CHAPITRE 3 : LES TYPES D'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE ET LES MESURES GÉNÉRALES NÉCESSAIRES POUR L'APPUYER

Au cours de cette étude, le Comité a pris connaissance du consensus émergent à l'effet que les occasions d'apprentissage par l'expérience facilitent les transitions entre l'école et le travail et permettent à de nombreux jeunes d'éviter le chômage et le sous-emploi. Ce chapitre se penche sur les données qui sous-tendent cette orientation, sur les différentes formes que peut prendre l'apprentissage par l'expérience et sur les mesures générales que le gouvernement peut adopter pour s'assurer que les jeunes aient davantage d'occasions de bénéficier de l'apprentissage par l'expérience.

Selon des données rapportées par l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs, 83 % des enseignants canadiens « croient qu'ils forment des diplômés qui possèdent les compétences et les capacités nécessaires pour réussir leur transition de l'école à la population active et qui sont prêts à produire dès le premier jour au travail ». Seulement 34 % des employeurs et 44% des étudiants partagent cet avis[58]. L'organisation estime que l'industrie et les établissements d'enseignement œuvrent trop souvent en vases clos, ce qui perpétue des façons de voir les choses complètement différentes. L'un des éléments de la solution selon l'Association repose en les occasions d'apprentissage par l'expérience, que nous devons rendre accessibles à plus d'étudiants[59].

En 2016, les membres de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur (BHER)[60] ont annoncé s'atteler à atteindre un objectif ambitieux, soit « que la totalité des étudiants suivant un premier programme menant à un grade, à un diplôme ou à un certificat dans un établissement d'enseignement postsecondaire puisse profiter d'une forme d'apprentissage intégrée au travail (AIT) pertinent avant d'achever leurs études[61] ».

---

58 Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs, *Mémoire soumis au Comité*, 31 mai 2018, p. 2.

59 *Ibid.*, p. 2 et 4.

60 La BHER est composée d'une trentaine de représentants d'établissements d'enseignement post-secondaires et de grandes entreprises à travers le Canada.

61 BHER définit ainsi l'AIT : « L'apprentissage intégré au travail est le processus par lequel les étudiants apprennent à partir de leurs expériences en milieu scolaire et professionnel. Il inclut les types de programmes de cours et de pratiques pédagogiques pouvant faciliter, assurer et intégrer efficacement l'apprentissage dans les deux milieux. » Cela inclut donc de nombreux types d'apprentissage par l'expérience, y compris les programmes d'apprentis, les programmes d'alternance travail-études, les stages, les projets de recherche appliquée, l'apprentissage par le service et les Incubateurs et accélérateurs. BHER, *Mémoire soumis au Comité*, juin 2018, p. 2-4.

C'est d'ailleurs un objectif également soutenu par la Banque Royale du Canada, qui a mené une vaste étude sur la main d'œuvre canadienne au cours de la dernière année. Une de ses principales conclusions : les employeurs recherchent de plus en plus des « aptitudes humaines » chez leurs candidats, dont « l'esprit critique, la coordination, la perspicacité sociale, l'écoute active et la résolution de problèmes complexes[62] ». Selon la Banque Royale, dans bien des cas, seuls les programmes d'apprentissage intégré au travail permettent de développer ces aptitudes convoitées par les employeurs.

> Prenons le cas de PepsiCo. L'entreprise de boissons gazeuses et de collations n'arrive pas à trouver suffisamment de diplômés qui ont la résilience et la capacité d'adaptation nécessaires pour les ventes, car cette matière n'est pas enseignée. Elle recrute donc sur les campus en se basant sur la personnalité des candidats et inscrit les étudiants à des programmes d'apprentissage intégré en milieu de travail pour qu'ils développent leurs aptitudes pour la vente – un domaine de travail qui n'est pas prêt d'être automatisé[63].

Dans le cadre de cette étude, le Comité a choisi de se pencher plus particulièrement sur quatre formes d'apprentissage par l'expérience : l'apprentissage intégré au travail dans les programmes d'éducation post-secondaires (incluant les programmes coopératifs); les formations en apprentissage; le bénévolat et les stages; et l'entrepreneuriat. Cette section examinera, pour ces quatre modèles, l'état de la situation au Canada et les programmes et initiatives menés par le gouvernement fédéral et issus d'autres organisations. On y présentera aussi les observations et recommandations du Comité.

Les programmes coops et l'apprentissage intégré au travail dans les programmes d'éducation post-secondaire

L'apprentissage intégré au travail, qui inclut l'enseignement coopératif, est un modèle et processus d'éducation expérientielle qui, de façon formelle et intentionnelle, intègre l'apprentissage en milieu de travail ou dans un milieu pratique aux études académiques[64]. Dans le cas des programmes coopératifs, les périodes de travail correspondent habituellement à la durée d'un semestre et on en compte plusieurs (par exemple, trois à six en Ontario) au cours du programme[65].

Selon Statistique Canada, « l'enseignement coopératif est un moyen reconnu pour les étudiants de nombreuses disciplines d'obtenir leur diplôme en ayant acquis une

---

62 Banque Royale du Canada, *Mémoire soumis au Comité*, mai 2018, p. 1.

63 *Ibid.*, p. 2.

64 Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail, About Us [Disponible en Anglais seulement].

65 Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (2011), Apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario, p. 38 à 46.

expérience professionnelle pertinente et d'éviter le cycle "pas d'expérience – pas de travail"[66] ». Parmi les diplômés de la promotion 2009-2010, 12 % des diplômés du baccalauréat et 22 % des diplômés du collégial avaient poursuivi un programme coopératif. Lors de cette même année, les domaines comptant le plus de diplômés de programmes coopératifs au collégial étaient « sciences physiques et de la vie et technologies », « architecture, génie et technologies connexes » et « sciences sociales et de comportements et droit ». Plus spécifiquement, « droit, services juridiques et études du droit », « technologue/technicien en sciences » et « sciences de la famille et de la consommation/sciences humaines » enregistraient de fortes proportions d'étudiants de l'enseignement coopératif[67].

Au baccalauréat, les domaines d'études comptant les plus fortes proportions de diplômés d'un programme coopératif étaient « architecture, génie et technologies connexes », « mathématiques, informatique et sciences de l'information » et « commerce, gestion et administration publique »[68].

Emploi et Développement social Canada a présenté au Comité de nombreux avantages des programmes coopératifs : les diplômés ayant une expérience coopérative gagnent plus que leurs pairs (15 000$ de plus dans le cas des diplômés universitaire et 8 000$ de plus pour les diplômés du collégial), ont un taux d'emploi plus élevé et sont plus susceptibles d'avoir remboursé leur dette d'études deux ans après l'obtention de leur diplôme. Le Ministère a rapporté que l'inscription aux programmes coopératifs des universités a bondi de 25 % en moins de 10 ans[69].

Le Centre pour l'avancement de l'enseignement coopératif de l'Université de Waterloo a présenté au Comité quelques statistiques qui illustrent le succès des programmes coopératifs. Selon le Centre, le taux d'emploi de 89% après l'obtention d'un diplôme des étudiants coop ressemble à la moyenne provinciale de l'Ontario de 88 %. « Toutefois, là où les étudiants coop se démarquent, c'est que 96 % d'entre eux déclarent occuper des postes liés à des compétences qu'ils ont acquises durant leur diplôme, comparativement à une moyenne provinciale de 74 %[70]. » De plus, selon ce même témoin, « deux ans

---

66 Statistique Canada, L'obtention d'un diplôme au Canada : profil, situation sur le marché du travail et endettement des diplômés de la promotion de 2009/2010 – Révisé, Section 3 : Programmes coopératifs.

67 Statistique Canada, *Ibid.*

68 *Ibid.*

69 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1535 (Rachel Wernick).

70 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1615 (Judene Pretti, directrice, Waterloo Centre for the Advancement of Co-operative Education, Université de Waterloo).

après l'obtention d'un diplôme, 79 % des étudiants coop déclarent gagner plus de 50 000 $ annuellement, par rapport à 39 % dans l'ensemble de la province[71] ».

De façon similaire, à l'Université de Sherbrooke, les statistiques indiquent que plus de 50% des étudiants qui ont participé à un programme coop ont par la suite trouvé un emploi auprès d'une entreprise chez laquelle ils avaient effectué un stage. De plus, dans un délai de trois mois après la graduation, 98% des étudiants ont trouvé un emploi dans leur champ d'études[72].

Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada (CEWIL) est l'organisation qui regroupe les universités et collèges qui offrent des programmes coops ou d'apprentissage intégré au travail partout au pays. Elle a présenté au Comité les avantages de ces types de programmes, tant pour les étudiants que pour les employeurs. Les étudiants qui participent à des programmes d'apprentissage intégré au travail « acquièrent une expérience du monde réel et des compétences transférables importantes, ils établissent leur réseau professionnel, ils évoluent sur le plan professionnel et, dans de nombreux cas, ils gagnent un revenu essentiel pour aider à payer leurs études[73] ». Quant aux employeurs, ils « obtiennent l'accès à des employés étudiants flexibles et efficients et à un bassin de talents de grande qualité[74] ».

> **« Lorsqu'il est offert comme partenariat réel entre l'étudiant, l'établissement d'enseignement postsecondaire et l'employeur, l'apprentissage intégré au travail est simplement une solution gagnante pour tous. »**

CEWIL a aussi souligné que les stages coops pouvaient permettre aux étudiants d'aller s'installer dans des communautés rurales ou éloignées pour des périodes de quatre à douze mois et qu'il incombait aux institutions d'enseignement de faire un travail de

---

71 *Ibid.*

72 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1630 (Alain Tremblay, directeur général du Service des stages et du placement de l'Université de Sherbrooke).

73 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1605 (Anne-Marie Fannon, présidente sortante, Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada).

74 *Ibid.*

sensibilisation auprès des employeurs, y compris dans ces collectivités, afin qu'ils accueillent des étudiants coops[75].

Selon cette organisation, des études menées aux États-Unis ont démontré que « les embauches d'étudiants constituent la meilleure source de nouveaux talents. Les anciens stagiaires reçoivent de meilleures évaluations du rendement, sont promus plus rapidement et restent plus longtemps[76] ».

> Lorsqu'il est offert comme partenariat réel entre l'étudiant, l'établissement d'enseignement postsecondaire et l'employeur, l'apprentissage intégré au travail est simplement une solution gagnante pour tous[77].

Vu tout le potentiel dont recèle l'apprentissage intégré au travail pour les étudiants de niveau postsecondaire, des témoins ont fait part au Comité de recommandations visant à consolider ce modèle d'apprentissage au Canada.

Une stratégie nationale d'apprentissage intégré au travail (AIT)

Deux témoins ont indiqué qu'il est essentiel de créer une stratégie nationale d'apprentissage intégré au travail.

Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada (CEWIL) croit qu'une telle stratégie permettrait de « réagir aux défis, cerner les possibilités et miser sur les résultats associés à l'AIT[78] ». L'organisation a souligné que l'Australie a créé en 2015 une stratégie nationale pour l'AIT au niveau collégial et universitaire à laquelle participent son gouvernement fédéral, son conseil commercial, sa chambre de commerce et des associations postsecondaires et qu'il s'agit d'un modèle que le Canada devrait explorer[79].

Le Centre pour l'avancement de l'éducation coopérative de l'Université de Waterloo estime pour sa part qu'il « est essentiel de s'appuyer sur une stratégie nationale afin d'accroître la sensibilisation, l'intérêt et l'engagement à l'égard de la recherche dans ce domaine, pour faire en sorte que l'investissement fédéral réservé à la

---

75 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1650 (Kristine Dawson, présidente désignée, Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada).

76 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1605 (Anne-Marie Fannon).

77 *Ibid.*

78 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1605 (Kristine Dawson).

79 *Ibid.* Plus d'information sur la stratégie nationale d'apprentissage intégré au travail de l'Australie est présentée au chapitre 5 de ce rapport.

création et à l'élargissement de programmes d'AIT permette d'atteindre les résultats voulus[80] ». Cette organisation estime en effet qu'il est nécessaire de mener plus de recherches sur l'AIT pour mieux comprendre ses répercussions sur les étudiants, la communauté et les partenaires industriels, ainsi que les établissements scolaires. Le témoin de cette organisation a ajouté qu'une telle stratégie nationale « représenterait une occasion pour le Canada d'être un chef de file mondial dans la recherche au sujet de l'apprentissage intégré au travail et dans sa mise en pratique[81] ».

Une typologie commune

La Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur (BHER) propose que, dans la mesure du possible, tous les groupes d'intervenants importants, dont le gouvernement du Canada, adoptent une définition et une typologie communes de l'apprentissage intégrée au travail, ce qui permettrait d'élaborer les critères d'évaluation cohérents nécessaires au suivi des résultats et des effets de l'AIT[82].

L'évaluation de l'AIT

En effet, plusieurs témoins ont affirmé qu'il fallait mieux suivre et mesurer les résultats des programmes d'AIT pour mesurer leurs impacts et s'assurer qu'ils demeurent pertinents[83].

La représentante de l'Université de Victoria a suggéré d'effectuer une recherche longitudinale afin de comprendre les répercussions de l'AIT sur l'employabilité des étudiants, la productivité et l'innovation en milieu de travail et la capacité des étudiants d'être les chefs de file de l'avenir[84].

CEWIL a recommandé que le gouvernement finance l'expansion de la base de données statistiques sur les programmes coopératifs afin d'inclure les taux de participation d'autres formes d'AIT, comme les stages et les expériences pratiques.

---

80 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1620 (Judene Pretti).

81 *Ibid.*

82 Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur (BHER) (Conseil canadien des affaires), *Mémoire soumis au Comité*, 12 juin 2018, p. 3.

83 Voir par exemple l'Université de Victoria, l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique, CEWIL, BHER et Ingénieurs Canada.

84 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1550 (Norah McRae).

Renforcer les liens avec l'industrie

Des témoins ont souligné l'importance de renforcer les liens entre l'Industrie et les établissements d'enseignement pour ce qui est des programmes d'apprentissage intégré au travail des établissements postsecondaires. L'institut de technologie de la Colombie-Britannique a expliqué que « les programmes doivent refléter des milieux de travail dynamiques et en évolution et être fondés sur des cursus de grande qualité » et que pour ce faire, l'industrie peut « suggérer, vérifier et orienter des éléments de contenu et la conception des programmes » afin d'en arriver à une formation « appliquée, pertinente et actuelle »[85].

Les expériences ailleurs au Canada et à l'étranger

Finalement, des témoins ont apporté leur soutien à l'élargissement des possibilités d'expériences d'apprentissage par l'expérience dans une autre province, ainsi qu'à l'étranger, pour que les jeunes canadiens « puissent acquérir des compétences mondiales dont ils auront de plus en plus besoin dans ce marché du travail mondialisé[86] ».

Programmes et initiatives du gouvernement fédéral

En matière de soutien aux programmes coops et d'apprentissage intégré au travail des collèges et universités, le gouvernement fédéral a trois grands programmes : son nouveau Programme d'apprentissage intégré en milieu de travail pour étudiants, les programmes pour étudiants de la Commission de la fonction publique du Canada, et le programme Emplois d'été Canada.

Programme de stages pratiques pour étudiants (Programme d'apprentissage intégré en milieu de travail pour étudiants)

Le programme de stages pratiques pour étudiants, parfois appelé Programme d'apprentissage intégré en milieu de travail pour étudiants (PAITE), « permet aux étudiants de niveau postsecondaire dans des programmes de sciences, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques (STIM) et d'administration des affaires d'acquérir une

---

85 Institut de technologie de la Colombie-Britannique, *Mémoire soumis au Comité*, 12 mars 2018, p. 3.

86 Voir par exemple, HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1610 (Gail Bowkett, directrice, Politique d'innovation, Mitacs), Collèges et Instituts Canada, *Mémoire soumis au Comité*, 22 mars 2018, p. 7-8, et Durham College, mémoire soumis au Comité, 31 mai 2018, p. 3-4.

expérience de travail rémunérée liée à leur domaine d'étude ». Selon EDSC, dans le cadre de ce partenariat avec l'industrie et les établissements d'enseignement postsecondaire, plus de 11 500 stages pratiques rémunérés pour étudiants seront créés dans le cadre du programme d'ici 2021[87].

Les employeurs bénéficient de subventions salariales allant jusqu'à 5 000$ pour un stage d'environ quatre mois, ce qui équivaut à environ 50% de la rémunération de l'étudiant. Dans le cas des étudiants issus de groupes sous-représentés, par exemple les autochtones, les personnes vivant avec une incapacité, les immigrants récents et les femmes qui veulent se lancer dans un domaine des STIM, la subvention peut aller jusqu'à 7 000$, ou environ 70% de la rémunération de l'étudiant. Le gouvernement a affirmé que le programme représente un investissement de 73 millions de dollars sur quatre ans[88].

La représentante de l'éducation coopérative de l'Université de Victoria a salué ce nouveau programme, affirmant qu'il aide au travail continu de chercher des employeurs appropriés qui fournissent le type d'environnement permettant aux étudiants d'apprendre, de croître et de se perfectionner[89].

« En élargissant les subventions salariales du PAITE pour englober le secteur public et les organismes à but non lucratif, le gouvernement fédéral a l'occasion d'apporter un changement systémique au sein de ces industries, d'encourager et de favoriser une culture d'emploi rémunéré pour les travailleurs étudiants et de fournir un soutien accru aux étudiants autochtones et aux étudiants handicapés, qui sont inscrits de façon disproportionnée à des programmes actuellement exclus du financement. »

CEWIL appuie également le programme et le voit comme une mesure importante pour améliorer la participation à l'apprentissage intégré au travail parmi les secteurs des STIM. Toutefois, l'organisme recommande que le programme « fournisse également des subventions à des organismes à but non lucratif et à des industries du secteur public,

87 EDSC, Programme d'apprentissage intégré en milieu de travail pour étudiants.

88 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1535 (Rachel Wernick).

89 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1625 (Norah McRae).

particulièrement des organisations de soins de santé et des organisations communautaires où les possibilités d'AIT pour les étudiants sont souvent non rémunérées[90] ».

> En élargissant les subventions salariales du PAITE pour englober le secteur public et les organismes à but non lucratif, le gouvernement fédéral a l'occasion d'apporter un changement systémique au sein de ces industries, d'encourager et de favoriser une culture d'emploi rémunéré pour les travailleurs étudiants et de fournir un soutien accru aux étudiants autochtones et aux étudiants handicapés, qui sont inscrits de façon disproportionnée à des programmes actuellement exclus du financement[91].

Universités Canada salue les efforts déployés par le gouvernement du Canada, mais déplore que le programme ne soit actuellement offert qu'aux étudiants des programmes de science, de technologie, d'ingénierie, de mathématique et d'affaires. L'organisme affirme que la moitié des étudiants du premier cycle sont en sciences humaines et sociales et que même si le programme offre des incitatifs supplémentaires, pour l'embauche d'étudiants de groupes sous-représentés, ces personnes ne s'inscrivent habituellement pas en grand nombre aux programmes de STIM. L'organisme suggère d'étendre le programme à toutes les disciplines afin qu'un plus grand nombre d'étudiants de groupes marginalisés, sans égard au domaine d'études, puissent avoir accès aux stages rémunérés[92].

Le directeur général du Service des stages et du placement de l'Université de Sherbrooke a demandé au gouvernement de s'assurer que les fonds du programme de stages pratiques pour étudiants soient distribués équitablement dans toutes les régions du pays.[93,94]

---

90 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1605 (Kristine Dawson).

91 *Ibid.* Voir aussi : David Peacock, *Mémoire soumis au Comité*, 22 mai 2018.

92 Universités Canada, *Mémoire soumis au Comité*, 22 mars 2018, p. 5. Voir aussi : David Peacock, *Mémoire soumis au Comité*, 22 mai 2018.

93 Les consortiums réunissant employeurs et universités dans le cadre du Programme de stages pratiques pour étudiants ne comptent pas à présent des institutions post-secondaires de toutes les provinces et territoires. Voir EDSC, Trouvez des subventions salariales pour étudiants en STIM ou en administration des affaires; et CEWIL, Student Work Placement Program [disponible en anglais seulement].

94 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1540 (Alain Tremblay).

Les programmes pour étudiants de la Commission de la fonction publique du Canada

La Commission de la fonction publique (CFP) du Canada administre deux programmes de placement pour les étudiants au sein de la fonction publique fédérale.

Le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant embauche environ 7 000 étudiants à temps plein chaque année pour des emplois d'été dans la fonction publique fédérale.

La CFP a expliqué au Comité que même s'il s'agit d'un programme d'emploi d'été, il y a une grande flexibilité pour que les étudiants puissent continuer à travailler pendant le reste de l'année à temps partiel. Le programme est aussi une excellente avenue de préparation pour les étudiants qui souhaitent poursuivre une carrière dans la fonction publique après avoir terminé leurs études. Parmi les défis à relever, le président de la CFP a mentionné que du travail de sensibilisation doit être fait auprès des gestionnaires de la fonction publique qui hésitent parfois à prendre le risque d'embaucher de nouvelles personnes de l'externe[95].

Le Programme d'enseignement coopératif/d'internat offre aux étudiants l'occasion d'acquérir l'expérience pratique requise dans le cadre de leur programme coop dans une organisation fédérale liée à leur domaine d'études. Le représentant de la CFP a indiqué que le gouvernement fédéral est en fait le plus grand employeur d'étudiants de programmes coop au Canada[96]. Le représentant de l'Université de Sherbrooke a confirmé que la fonction publique fédérale est l'un des plus grands employeurs pour les étudiants de programmes coops de cette université et d'autres, comme l'Université d'Ottawa[97].

La CFP a indiqué qu'elle compte poursuivre et diversifier ses efforts de recrutement et de promotion auprès des universités et des étudiants de partout au Canada. Elle souhaite aussi prendre des mesures pour s'attaquer à la sous-représentation des étudiants autochtones parmi les candidats à ses programmes étudiants[98].

---

95 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1710 (Patrick Borbey, président de la Commission de la fonction publique).

96 *Ibid.*

97 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1540 (Alain Tremblay).

98 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1710 (Patrick Borbey).

Emplois d'été Canada

L'une des trois volets de la Stratégie Emploi Jeunesse du gouvernement du Canada, le programme Emplois d'été Canada offre aux employeurs un financement afin qu'ils offrent un emploi d'été d'une durée de huit semaines à un étudiant. Emploi et Développement social Canada a affirmé avoir presque doublé le nombre d'emplois d'été financés, l'estimant à 65 000 pour 2017[99].

Ces emplois d'été, lorsqu'ils sont au sein d'organismes à but non lucratif, sont subventionnés à 100 % du salaire minimum. Ceux offerts par des entreprises sont subventionnés à 50 %.

EDSC a indiqué essayer de stimuler l'intérêt des entrepreneurs envers le programme afin d'augmenter le nombre de jeunes pouvant en profiter : puisque les entreprises paient la moitié du salaire, cela permet au gouvernement de financer le double de places[100].

> **« [N]'en faites pas un programme d'été. Faites-en un programme d'emploi pour les jeunes Canadiens [...] L'école serait peut-être plus intéressante, si les élèves pouvaient établir un lien entre ce qu'ils font à l'école et ce qu'ils font sur le lieu de travail. »**

Plusieurs témoins ont affirmé que le programme d'emplois d'été est un programme important et positif. Toutefois, la plupart ont signalé que la durée de huit semaines ne convenait pas à la plupart des jeunes[101]. Si cela peut convenir aux étudiants du secondaire, ceux du collège et de l'université ont besoin de travailler pendant toute leur pause estivale, soit 16 semaines, pour subvenir à leurs besoins financiers. De plus, pour ceux-là, une plus longue durée d'emploi permettrait une expérience plus enrichissante, puisque huit semaines sont vite passées[102]. En outre, la durée de huit semaines pose un problème

---

99 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1535 (Rachel Wernick).

100 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1550 (Monika Bertrand, directrice générale, Direction de l'élaboration et de la conception de politiques des programmes d'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

101 Voir par exemple : HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017 (Colleen Mooney, directrice exécutive, Repaire jeunesse d'Ottawa (Club des garçons et filles); *Témoignages*, 9 mai 2018 (Kristine Dawson); *Témoignages*, 30 mai 2018 (Andrew Cash).

102 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1545 (Colleen Mooney).

lorsque les employeurs utilisent le programme d'emplois d'été pour financer un placement coop. Les placements coop doivent généralement être de 12 à 16 semaines, donc l'étudiant se retrouve à ne pas être rémunéré pour une partie de son placement[103].

Certains croient que le programme devrait être actif toute l'année, c'est-à-dire devenir un programme d'emploi pour étudiant, et non pas seulement un programme d'emplois d'été. Notamment, l'Alliance canadienne des associations étudiantes croit qu'il serait important de subventionner des emplois à temps partiel de septembre à avril[104]. Le professeur et chercheur Wolfgang Lehmann partage cette opinion :

> [N]'en faites pas un programme d'été. Faites-en un programme d'emploi pour les jeunes Canadiens [...] Un programme d'emploi d'été élargi permettrait en outre de mieux arrimer le travail des élèves à ce qu'ils font à l'école et de faire le lien entre ce qu'ils apprennent à l'école et ce qu'ils apprennent au travail. Du coup, nous pourrions observer un transfert de compétences entre l'école et le travail. L'école serait peut-être plus intéressante, si les élèves pouvaient établir un lien entre ce qu'ils font à l'école et ce qu'ils font sur le lieu de travail[105].

D'autre part, le Club des garçons et filles a expliqué au Comité qu'elle souhaiterait que les emplois financés par ce programme soient ouverts aux jeunes qui étudient à temps partiel. Selon cette organisation, plusieurs jeunes provenant de familles défavorisées ou nouvellement arrivées au pays ne peuvent pas se permettre d'étudier à temps plein; ils doivent travailler pour subvenir à leurs besoins. Ils bénéficieraient de pouvoir avoir accès à ces emplois subventionnés.

Finalement, Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada (CEWIL) et la Chambre de commerce du Canada croient que le programme d'emplois été devrait être disponible pour les étudiants étrangers :

> CEWIL encourage aussi le gouvernement à élargir le soutien financier de manière à inclure un groupe démographique essentiel à la réussite économique du Canada, les étudiants étrangers. D'après le Bureau canadien de l'éducation internationale, 51 % des étudiants étrangers prévoient présenter une demande de résidence permanente au Canada. Le fait d'offrir à ce groupe d'étudiants l'admissibilité au financement permettrait d'augmenter, d'une part, leurs chances d'obtenir une expérience de travail canadienne utile menant à la résidence permanente et, d'autre part, leur capacité de

---

103 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018 (Kristine Dawson).

104 Alliance canadienne des associations étudiantes, *Mémoire soumis au Comité*, 12 mars 2018, p. 1.

105 HUMA, *Témoignages*, 28 mai 2018, 1715 (Wolfgang Lehmann).

réussir à s'intégrer au marché du travail canadien, en stimulant l'innovation et la prospérité[106].

Observations et recommandation du Comité

Le Comité note les nombreuses opportunités de stages créées par le Programme de stages pratiques pour étudiants. À la lumière des témoignages entendus, il croit qu'il serait bénéfique d'élargir ce programme de façon à ce que les jeunes sous-représentés sur le marché de l'emploi, notamment les jeunes autochtones et les jeunes vivant avec un handicap, puissent en bénéficier davantage. En effet, les témoins nous ont fait remarquer que malgré les mesures incitatives offertes par le programme pour l'embauche d'étudiants de groupes sous-représentés, le fait est qu'à présent, ces personnes ne s'inscrivent généralement pas en grand nombre aux programmes de STIM et qu'elles sont plutôt surreprésentés dans des secteurs d'études qui ne sont pas actuellement admissibles au programme. De plus, ces étudiants se retrouveraient souvent à effectuer des stages non-rémunérés dans des organismes à but non-lucratif et des industries du secteur public, notamment les organisations de soins de santé et organismes communautaires. Plusieurs étudiants, particulièrement les jeunes provenant de milieux défavorisés, ne peuvent pas se permettre de faire un stage non-rémunéré. Ainsi, le Comité recommande :

Recommandation 3

Que l'ensemble du gouvernement soit encouragé à accroitre les occasions d'apprentissage par l'expérience qui s'offrent aux Canadiens. Et qu'Emploi et Développement social Canada, en particulier, travaille avec tous les ministères à travers l'examen horizontal des compétences afin d'accroitre et de continuer à soutenir les programmes d'apprentissage par l'expérience, en particulier le Programme de stages pratiques pour étudiants et d'étendre sa portée au Canada.

De plus, le Comité reconnait les bienfaits et la popularité du programme Emplois d'été Canada. Toutefois, à la lumière des témoignages entendus sur les limites actuelles de ce programme, il recommande :

Recommandation 4

Qu'Emploi et Développement social Canada explore transformer le programme Emplois d'été Canada en un programme général d'emplois pour les jeunes canadiens, qui :

---

106 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1610 (Kristine Dawson).

- **permette d'offrir des emplois tout au long de l'année;**
- **appuie des emplois à temps plein et à temps partiel, dont la durée peut aller de huit à seize semaines;**
- **fournisse beaucoup plus d'information pour les députés, ainsi que plus d'information concernant les employeurs qui présentent une demande au programme Emplois d'été Canada;**
- **accorde la priorité aux jeunes étudiants afin de les aider à acquérir leurs premières expériences de travail;**
- **crée un mécanisme pour les employeurs de confiance afin de permettre un financement sur plusieurs années;**
- **comporte une priorité pour les étudiants de niveau secondaire;**
- **soit accessible tant aux étudiants à temps plein qu'à ceux à temps partiel, et aux récents diplômés;**
- **et soit facile à naviguer pour les employeurs et les jeunes.**

Aussi, le Comité est conscient du rôle vital de la fonction publique fédérale en ce qui a trait à fournir des opportunités de placement rémunérées significatives aux étudiants post-secondaires. Il recommande donc :

Recommandation 5

Que la Commission de la fonction publique travaille au sein de tous les ministères et agences fédéraux en vue de prioriser l'embauche afin d'accroitre les possibilités d'apprentissage par l'expérience pour les étudiants. Une attention particulière devrait être accordée à l'accroissement de ces possibilités pour les jeunes issus des populations vulnérables et les jeunes à risque.

Des exemples de pratiques prometteuses en matière de programmes coops et d'apprentissage intégré au travail

Mitacs

Mitacs est un organisme national à but non lucratif établi à l'Université de la Colombie-Britannique qui offre des expériences d'apprentissage intégré au travail, sous forme de stages de recherche, depuis 17 ans.

Ces stages de recherche s'effectuent dans des contextes variés : dans le secteur privé et dans le secteur à but non lucratif, dans de grandes et de petites entreprises, au pays et à l'étranger. Le programme embrasse toutes les disciplines, des sciences sociales aux STIM en passant par les sciences humaines, y compris la recherche multidisciplinaire. Mitacs s'adressait d'abord aux étudiants de cycle supérieur, mais s'étend maintenant à tous les étudiants de niveau postsecondaire au Canada. Financé en partie par le gouvernement du Canada, le programme offre 6 000 stages par année, qui sont complétés par une série d'ateliers de perfectionnement professionnel et de formation axée sur les compétences[107].

La représentante de Mitacs a fait part au Comité de certaines recommandations, notamment d'accorder plus d'importance aux possibilités d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants de cycle supérieur et d'accroitre la reconnaissance des stages de recherche en tant qu'expérience d'apprentissage intégré au travail utiles, tant pour les étudiants que pour les partenaires de l'industrie[108].

Le programme Dev Degree de l'entreprise Shopify

Le programme Dev Degree, mené par l'entreprise de commerce en ligne Shopify, est un programme d'apprentissage intégré au travail offrant encore plus d'apprentissage pratique que les programmes coop traditionnels, soit 4 500 heures. Le programme permet l'obtention d'un diplôme en informatique axé sur le développement de logiciel en partenariat avec une université, soit l'Université Carleton depuis 2016 et l'Université

---

107 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1610 (Gail Bowkett).

108 *Ibid.* Voir aussi à ce sujet, Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie, *Mémoire soumis au Comité*, 10 avril 2018.

York à compter de l'automne 2018. Les responsables ont pour but futur d'offrir le programme à la grandeur du pays[109].

Les plateaux de travail, qui s'effectuent au sein de l'entreprise Shopify, sont d'une durée de huit mois, au lieu de la durée habituelle d'un stage de quatre mois, pour permettre à l'étudiant d'approfondir son apprentissage et ses contributions. Une semaine type pour un étudiant du programme Dev Degree comprend trois ou quatre cours sur le campus de l'université et 25 heures de travail au sein d'une équipe chez Shopify. Le programme veille à la parité homme femme et à la représentation de la communauté LGBTQ+ parmi ses participants. De plus, les étudiants « se voient attribuer deux mentors qui les suivront tout au long de leurs études : un mentor de la-vie-chez-Shopify, qui agira à titre d'ami de confiance et de guide lorsqu'ils se mettront à travailler chez Shopify, et un mentor technique qui les guidera dans leur travail quotidien[110] ».

En plus de la rémunération pour les heures d'expérience pratique, Shopify acquitte les frais de scolarité pour ses participants. Selon la représentante de Shopify, « en fin de parcours, chaque diplômé du programme aura reçu au moins 160 000 $ d'aide financière[111] ». En date du printemps 2018, le programme comptait une vingtaine de participants et comptait doubler ce nombre dès l'automne 2018.

Shopify a demandé au gouvernement d'appuyer les programmes d'apprentissage intégré au travail comme le programme Dev Degree, « qui fournissent aux étudiants une expérience d'apprentissage vraiment intégrée au travail parallèlement à leurs études universitaires ou collégiales » et qui « nivèlent les règles du jeu dans l'enseignement des technologies de pointe pour les groupes qui sont habituellement exclus de ce secteur[112] ». La Banque Royale du Canada a aussi souligné les qualités du programme Dev Degree et l'a qualifié de programme novateur, le citant comme exemple du fait que l'apprentissage intégré en milieu de travail est un « magnifique niveleur social pour l'économie fondée sur les aptitudes, car il ouvre les portes aux jeunes, toutes origines confondues[113] ».

---

109 HUMA, *Témoignages*, 30 mai 2018, 1635 (Andrea Ross, responsable en chef, Enseignement de l'informatique, Shopify Inc.).

110 *Ibid.*

111 *Ibid.*

112 *Ibid.*, 1715.

113 Banque Royale du Canada, *Mémoire soumis au Comité*, mai 2018, p. 2-3.

La plateforme Riipen

Lorsque le représentant de la firme Deloitte a comparu en Comité, il a suggéré aux membres de se pencher sur le modèle Riipen, qui gagnerait selon lui à être déployé à plus grande échelle « pour améliorer les résultats liés à l'emploi chez les jeunes et, surtout, accroître toutes les possibilités offertes aux employeurs canadiens et aux entreprises[114] ».

Riipen est une plateforme web facilitant l'apprentissage par l'expérience où les employeurs peuvent afficher des projets réels qu'ils souhaitent qu'un étudiant universitaire ou un jeune professionnel prenne en charge. Ces expériences permettent aux étudiants et jeunes professionnels une expérience d'apprentissage intégré au travail, d'acquérir de l'expérience, de développer des compétences qui répondent aux besoins de l'industrie et de développer un réseau professionnel. Quant aux employeurs, l'expérience leur donne accès à une perspective nouvelle, à de nouveaux talents et potentiellement à des candidats qu'ils peuvent embaucher[115].

Selon Riipen, à ce jour, plus de 12 000 étudiants et diplômés récents et plus de 3 500 employeurs ont utilisé la plateforme, incluant des entreprises de toutes les tailles et des organismes à but non lucratif. Les responsables affirment que plus de 200 établissements d'enseignement en Amérique du Nord utilisent Riipen pour enrichir les résultats d'apprentissages de leurs étudiants[116].

Observations et recommandation du Comité

Le comité croit que ces trois initiatives sont prometteuses et est heureux de constater que le gouvernement du Canada soutien déjà financièrement le programme MITACS. Dans l'optique de déployer à plus grande échelle des initiatives prometteuses comme le programme Dev Degree et la plateforme Riipen afin que davantage de jeunes canadiens puissent bénéficier de ces approches, le Comité recommande :

Recommandation 6

Qu'Emploi et Développement social Canada, dans le cadre du renouvellement de la Stratégie Emploi Jeunesse, examine les initiatives prometteuses telles que le programme Dev Degree et la plateforme Riipen afin d'identifier comment le gouvernement peut

---

114 HUMA, *Témoignages*, 30 mai 2018, 1620 (Duncan Sinclair, président du conseil d'administration, Deloitte).

115 Riipen, Home.

116 *Ibid.*

soutenir et populariser de telles initiatives de sorte que davantage de jeunes canadiens puissent y avoir accès.

Les formations en apprentissage

Au Canada, les programmes d'apprentissage sont l'une des façons les plus courantes de préparer les gens à une carrière dans les métiers. Ce type de carrière fait l'objet d'une forte demande au Canada, comme ailleurs dans le monde. En 2015, il y avait environ 454 000 apprentis enregistrés au pays, dont environ 80 000 nouvelles inscriptions annuellement[117].

Dans une formation en apprentissage, le milieu de travail est le lieu d'apprentissage principal ; l'apprenti travaille à temps plein et est rémunéré. L'employeur, qui porte le nom de compagnon ou compagne d'apprentissage, sert de mentor, de superviseur et d'évaluateur. Le volet scolaire représente habituellement 10 % du programme. Les normes de formation peuvent être encadrées par un comité du secteur d'activité[118]. Comme la formation en apprentissage est réglementée par chaque province et territoire, les désignations et les exigences de métier peuvent varier légèrement à l'échelle canadienne[119].

Puisque la formation s'effectue auprès d'un employeur, sur le terrain, la transition entre la formation et le marché du travail se fait habituellement facilement et sans heurt pour les apprentis[120]. En effet, la vaste majorité de ceux qui complètent un programme d'apprentissage (81 %) obtient un emploi permanent. Les apprentis qui ont complété leur programme ont par ailleurs un revenu annuel moyen de 69 512 $ ou une rémunération de 33 $ l'heure[121].

Or, les données démontrent que ce sont ceux qui ont la possibilité de déménager là où les emplois sont proposés qui sont les plus susceptibles de s'inscrire à un apprentissage, soit majoritairement les jeunes hommes célibataires âgés de 15 à 24 ans. Les femmes sont nettement sous-représentées dans les programmes d'apprentissage[122]. En 2015,

---

117 Statistique Canada, Programmes de formation des apprentis inscrits, 2015.

118 Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (2011), Apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario, p. 38 à 46.

119 Forum canadien sur l'apprentissage, L'Apprentissage : notions de base.

120 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1545, (Christopher Bates, EDSC).

121 Statistique Canada, Terminer un programme d'apprentissage au Canada comporte des avantages, 2015.

122 *Ibid.*

elles ne représentaient que 14 % des apprentis nouvellement inscrits, une légère hausse par rapport à 2005 (11 %)[123].

Le manque d'information et de reconnaissance sociale

Comme nous l'avons vu précédemment, plusieurs métiers spécialisés font face à des pénuries de main d'œuvre qualifiée, en dépit de salaires et de taux de placement alléchants. Le comité a appris que 78% des apprentis inscrits n'avaient pas considéré cette avenue lorsqu'ils étaient au secondaire[124], et que l'âge moyen des apprentis de première année est de 26 ans[125]. « Cela indique clairement que l'orientation professionnelle offerte aux jeunes n'est pas assez bien équilibrée pour comprendre la formation en apprentissage en tant que pilier de l'éducation postsecondaire, au même titre que les autres options[126]. »

Les témoins attribuent ce manque d'engouement envers les programmes d'apprentissage d'un métier à deux principales raisons. D'abord, il y a un manque d'information sur le marché du travail adéquate et accessible. Bien que la nécessité d'avoir une meilleure information sur le marché du travail ait été abordée de façon générale dans le deuxième chapitre[127], le Comité a reçu des témoignages portant particulièrement sur l'importance d'une information sur le marché du travail de qualité pour promouvoir les programmes d'apprentissage et les carrières dans les métiers.

Effectivement, plusieurs témoins ont affirmé que les jeunes ne sont pas suffisamment informés quant aux carrières dans les métiers et aux programmes d'apprentissage qui y mènent. Ils ont aussi commenté sur comment le gouvernement peut aider à améliorer la situation[128].

> Bien qu'il s'agisse d'une responsabilité partagée, le gouvernement du Canada a le devoir de fournir des données plus justes aux apprenants, afin de les aider à faire un choix de carrière éclairé. Nous disposons de données sur les compétences et les choses de ce

---

123 Statistique Canada, Programmes de formation des apprentis inscrits, 2015.

124 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1545 (Sarah Watts-Rynard, directrice générale, Forum canadien sur l'apprentissage).

125 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1620 (Nobina Robinson).

126 Forum Canadian sur l'apprentissage, *Mémoire soumis au Comité*, mai 2018, p. 4.

127 Voir Chapitre 2, Inadéquation entre les choix d'études et les emplois disponibles : l'importance d'une meilleure information sur le marché du travail.

128 Voir par exemple, HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018 (Sarah Watts-Rynard, Nobina Robinson, Tim McEwan); *Témoignages*, 28 mai 2018 (Wolfgang Lehmann, professeur de sociologie, Western University, à titre personnel).

> genre, mais rien sur la demande. Cette information ne se rend pas aux conseillers en orientation dans les écoles secondaires, ni aux parents. Pour promouvoir ces métiers, nous devons avoir des données sur les salaires, par exemple savoir combien gagne un tuyauteur dans l'année suivant l'obtention de son certificat. Nous n'avons pas ces informations. Bien que les données existent à Statistique Canada, nous n'y avons pas accès. Ce serait un grand plus pour tout effort de sensibilisation, et c'est à notre portée[129].

De plus, on a souligné que les enseignants et conseillers en orientation qui conseillent les jeunes dans les écoles sont eux-mêmes issus du système universitaire; c'est donc l'avenue qu'ils connaissent le mieux et qu'ils ont naturellement tendance à promouvoir. Pour plusieurs d'entre eux, les formations en apprentissage sont une « voie étrangère » qu'ils ne connaissent pas très bien[130]. Davantage de jeunes doivent être exposés aux métiers spécialisés comme avenue vers une carrière stimulante, et ce plus tôt. Cela pourrait permettre à certains jeunes d'éviter de poursuivre des études universitaires où il y a peu de débouchés[131].

En plus du manque d'information sur les programmes d'apprentissage, plusieurs témoins ont aussi affirmé que les carrières dans les métiers souffrent d'un manque de reconnaissance sociale[132]. Les programmes d'apprentissage sont souvent présentés comme option aux étudiants qui éprouvent de la difficulté à l'école, au lieu de souligner que « des compétences supérieures en mathématiques, en sciences et en résolution de problèmes sont requises dans la vaste majorité des métiers[133] ».

Le Comité a entendu que l'apprentissage d'un métier serait tenu en moins grande estime que la formation universitaire par plusieurs.

> [L]'apprentissage est une option de deuxième choix pour beaucoup de familles. Nous voyons cela comme un cheminement de carrière vers lequel nous canalisons les gens qui ne réussissent peut-être pas très bien à l'école. Je pense qu'il faut repenser la situation. L'apprentissage doit être considéré comme un cheminement de carrière

---

129 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1610 (Nobina Robinson).

130 Voir par exemple, HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018 (Nobina Robinson, Sarah Watts-Rynard); *Témoignages*, 28 mai 2018 (Wolfgang Lehmann).

131 *Ibid.*

132 HUMA, *Témoignages*, 28 mai 2018 (Wolfgang Lehmann); Forum Canadien sur l'apprentissage, *Mémoire soumis au Comité*, mai 2018.

133 Forum Canadien sur l'apprentissage, *Mémoire soumis au Comité*, mai 2018, p. 2.

> valable pour n'importe qui, tout comme nous considérons l'université comme une voie pour laquelle il faut certaines qualités[134].

Pour promouvoir la voie de l'apprentissage, plusieurs témoins ont dit au Comité que dès la 8e année (secondaire 2), les élèves doivent être informés et exposés à cette option, au même titre qu'aux autres professions et disciplines professionnelles[135].

Selon l'Independent Contractors and Businesses Association of British Columbia,

> On pourrait travailler davantage avec les regroupements d'entreprises locaux et les inviter à offrir des stages et du mentorat pour exposer les élèves du secondaire à toutes sortes de métiers et de formations pratiques. Autrement dit, si les élèves avaient davantage l'occasion de constater de visu la nature du travail, ils seraient mieux en mesure de trouver le cheminement professionnel le mieux adapté à leurs intérêts et à leurs aspirations que s'ils ne sont exposés qu'à un enseignement théorique en classe[136].

De plus, les témoins ont mentionné qu'il faut présenter aux jeunes et à ceux qui les conseillent les différentes possibilités de carrière variées qui s'ouvrent aux ouvriers qualifiés : ils peuvent devenir entrepreneurs, maîtres de métier, chefs syndicaux, ou superviseurs. Les métiers spécialisés ne sont pas assez reconnus en tant que parcours qui permette d'être propriétaire et de gérer sa propre entreprise[137].

Le Forum canadien sur l'apprentissage a recommandé de faire la promotion d'une carrière dans les métiers dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, en offrant aux enseignants et parents les ressources d'information appropriées, afin de mettre en valeur la formation en apprentissage à titre d'option à part entière en éducation postsecondaire[138].

L'importance d'impliquer les gens de l'industrie et les soutiens nécessaires pour y parvenir

Plusieurs témoins ont souligné qu'il était essentiel d'impliquer de façon significative les employeurs et les syndicats, en plus des établissements d'enseignement et des différents paliers de gouvernements, si l'on veut pouvoir développer des programmes

---

134 HUMA, *Témoignages*, 28 mai 2018, 1730 (Wolfgang Lehmann).

135 Voir par exemple, HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018 (Nobina Robinson, Tim McEwan).

136 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1600, (Tim McEwan).

137 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1545 (Sarah Watts-Rynard), voir aussi à ce sujet : HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018 (Tim McEwan).

138 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1545 (Sarah Watts-Rynard).

d'apprentissage pertinents. Les employeurs et les travailleurs connaissent les besoins réels sur le terrain mieux que quiconque[139].

Les témoins ont aussi parlé de la nécessité de mobiliser les employeurs pour qu'ils acceptent de former des apprentis. À l'heure actuelle, de nombreux apprentis ont de la difficulté à trouver un employeur pour les accompagner, vivent des périodes de chômage et pendant ce temps, et envisagent de quitter leur métier[140].

Selon des apprentis interviewés dans le cadre de recherches, « les employeurs craignent d'investir dans la formation des jeunes, puis de se faire voler cet investissement par des employeurs qui n'auront aucunement investi dans ces programmes[141] ». Cette « crainte du braconnage » semble poser un gros problème, en plus des coûts liés à la formation et « peut-être aussi le fait qu'un employé puisse très bien quitter l'entreprise après avoir été formé[142] ».

Selon le Forum canadien sur l'apprentissage, « seulement 19 % des employeurs du secteur des métiers spécialisés sont engagés activement dans des activités de formation des apprentis[143] ». De plus, cette organisation a informé le Comité que les trois quarts des apprentis sont formés dans des entreprises comptant moins de 100 employés, « ce qui laisse à penser que la plus grande partie de la formation est dispensée par les entreprises ayant le moins de ressources pour le faire[144] ».

La Chambre de commerce du Canada et le Forum canadien sur l'apprentissage ont réclamé des mesures de soutien financier pour permettre aux petites et moyennes entreprises d'embaucher des apprenants. La Chambre a insisté sur le fait que ces mesures doivent être facilement accessibles, car bon nombre de ces entreprises n'ont pas les professionnels des ressources humaines spécialisés nécessaires pour être en mesure de gérer le fardeau administratif lié aux demandes de financement[145].

Le Forum canadien sur l'apprentissage a dit au Comité qu'il est primordial « que les employeurs offrant des emplois dans les métiers spécialisés, particulièrement ceux qui

---

139 Voir par exemple: HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017 (Lawrence Slaney); *Témoignages*, 7 mai 2018 (Terence Snooks).

140 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1550 (Sarah Watts-Rynard).

141 HUMA, *Témoignages*, 28 mai 2018, 1710 (Wolfgang Lehmann).

142 *Ibid.*

143 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1545 (Sarah Watts-Rynard).

144 *Ibid.*

145 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1555 (Patrick Snider).

comptent moins de 100 employés aient accès à des programmes de subvention des salaires pour les apprentis[146] ». Selon cette organisation, les subventions salariales pour les apprentis sont « un élément essentiel pour accroître l'engagement des employeurs au cours des deux premières années, période pendant laquelle l'investissement dans la formation est souvent supérieur à l'apport de l'apprenti[147] ».

De son côté, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a effectué un sondage auprès de ses membres au sujet de l'embauche de jeunes travailleurs. Ceux-ci ont identifié deux mesures qui les aideraient à recruter plus de jeunes travailleurs : un congé de cotisation à l'assurance-emploi d'un an pour l'embauche de jeunes travailleurs « qui soit facile d'accès et exige un minimum de formalités administratives »; et/ou un « crédit d'impôt pour la formation qui reconnaisse les investissements continus que font les PME dans l'embauche et la formation de leurs employés »[148].

Le Forum canadien sur l'apprentissage a aussi indiqué que les apprentis comme les employeurs bénéficieraient de programmes et de services destinés à jumeler les employeurs avec les personnes en recherche d'emploi[149].

Finalement, deux témoins ont souligné que le gouvernement fédéral devrait miser sur ses propres investissements pour créer des places pour les apprentis[150]. Par exemple, le gouvernent pourrait embaucher des apprentis dans les ministères qui font de l'entretien, pour la gestion de la flotte ou à d'autres postes occupés par des personnes de métier. Aussi, lorsque le gouvernement passe des marchés en matière d'infrastructure ou d'approvisionnement, les entrepreneurs qui travaillent aux projets financés par le gouvernement fédéral devraient être incités à recourir à des apprentis pour faire le travail si possible[151].

Programmes et initiatives du gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral compte différents programmes en soutien aux formations en apprentissage. En plus des aides financières disponibles pour les apprentis et du soutien au programme Sceau Rouge, le gouvernement a récemment lancé le Programme pour la

146 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1550 (Sarah Watts-Rynard).

147 *Ibid.*

148 Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Mémoire soumis au Comité*, 4 juin 2018, p. 12.

149 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1550 (Sarah Watts-Rynard).

150 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018 (Nobina Robinson et Sarah Watts-Rynard).

151 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1550 (Sarah Watts-Rynard).

formation et l'innovation en milieu syndical et a annoncé en 2018 la création d'un programme de préparation à la formation d'apprenti.

Soutiens financiers aux apprentis

Le gouvernement fédéral accorde différentes mesures de soutien financier aux apprentis.

Les Subventions aux apprentis totalisent une somme maximale de 4 000 $ par l'intermédiaire d'une subvention incitative aux apprentis et d'une subvention d'achèvement de la formation d'apprenti. En 2015, 79 000 subventions aux apprentis ont été octroyées. Plus de 90% des récipiendaires étaient des hommes. Environ 36% des récipiendaires (soit 29 000), étaient âgés de moins de 25 ans, alors que 46% d'entre eux (36 000) étaient âgés entre 25 et 34 ans[152]. L'Alliance canadienne des associations étudiantes a fait savoir au Comité qu'elle croit qu'il serait positif de rendre cette subvention disponible dès la première année d'une formation en apprentissage et de l'étendre à l'année où l'apprenti est désigné « compagnon »[153].

Le Prêt canadien aux apprentis vise à aider à terminer un programme d'apprentissage dans un métier désigné par le programme du Sceau rouge. Il s'agit d'un prêt maximal de 4 000 $, exempt d'intérêts, par période de formation technique.

Les déductions fiscales et crédits d'impôt pour les apprentis et les gens de métier sont administrés par l'Agence du revenu du Canada et comprennent la Déduction pour frais d'outillage des gens de métier. L'Alliance canadienne des associations étudiantes a indiqué au comité qu'elle aimerait voir passer le montant maximal de cette déduction de 500$ à 1 000$[154].

Le Budget 2018 a fait l'annonce d'une nouvelle Subvention incitative aux apprenties, visant à encourager une représentation accrue des femmes dans les métiers à prédominance masculine, soit 90% des métiers Sceau rouge. Les femmes apprenties dans ces métiers recevront 3 000 $ pour chacune des deux premières années de formation (jusqu'à concurrence de 6 000 $), s'ajoutant aux autres subventions offertes

---

152 EDSC, Phase 1 de l'évaluation du prêt canadien aux apprentis.

153 Alliance canadienne des associations étudiantes, *Mémoire soumis au Comité*, 12 mars 2018, p. 1-2.

154 *Ibid.*

aux apprentis. Le gouvernement a affecté à cette nouvelle mesure un financement de 19,9 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2018-2019[155].

En outre, certaines déductions fiscales existent également pour les employeurs qui embauchent des apprentis, administrées par l'Agence du revenu du Canada.

Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical

Lancé par le gouvernement du Canada en 2017-2018, le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical « vise à renforcer l'apprentissage des métiers au profit d'une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et productive[156] ».

Selon EDSC, le financement du programme totalisera environ 10 millions de dollars pour 2017-2018 et 25 millions de dollars pour les années subséquentes. Le Programme comporte deux volets :

- un soutien financier pour l'achat d'équipement et de matériel afin d'améliorer la qualité de formation (sous la direction du syndicat).
- Un appui aux approches novatrices auxquelles les syndicats participent afin de surmonter les difficultés qui limitent les résultats en matière de formation, notamment les obstacles qui empêchent des groupes clés, tels que les femmes et les Autochtones, de réussir dans un métier[157].

La ministre Hajdu a dit sujet de ce programme qu'il s'agissait d'une façon pour le gouvernement d'appuyer les syndicats, « tant au niveau de l'équipement qu'au niveau du recrutement pour veiller à ce que tous les Canadiens, quels que soient leur sexe, leur culture, leurs capacités physiques ou leur pays de naissance, aient la possibilité de choisir un métier spécialisé[158] ».

Programme de préparation à la formation d'apprenti

Le Budget de 2018 a également annoncé un nouveau Programme de préparation à la formation d'apprenti qui encouragera les groupes sous-représentés, incluant sans

---

155 Gouvernement du Canada, Le Budget de 2018, Chapitre 1 : Aider les femmes à entrer sur le marché des métiers et à y réussir.

156 EDSC, *Réponse écrite aux questions (Programme Sceau rouge)*, 22 mars 2018.

157 EDSC, Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical

158 HUMA, *Témoignages*, 28 novembre 2017, 1715 (L'Hon. Patty Hajdu).

toutefois s'y limiter, les femmes, les peuples autochtones, les nouveaux arrivants et les personnes handicapées, à « explorer les métiers, à obtenir une expérience de travail, à prendre des décisions éclairées en matière de choix de carrière et à perfectionner les compétences dont ils ont besoin pour trouver et conserver de bons emplois bien rémunérés dans les métiers[159] ». Ce programme s'opérera en partenariat avec les provinces, les territoires, les institutions postsecondaires, les syndicats et les employeurs. Le gouvernement a annoncé un financement de 46 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2018-2019, et de 10 millions chaque année par la suite[160].

Soutien au programme du Sceau rouge

Emploi et Développement social Canada parraine le Secrétariat du Programme du Sceau rouge, dont la mission est :

- Harmoniser les processus provinciaux et territoriaux et les exigences en matière de reconnaissance professionnelle des métiers spécialisés et des normes.
- Élaborer et maintenir des normes interprovinciales pour les métiers désignés Sceau rouge.
- Faciliter la collaboration avec l'industrie afin de créer une main-d'œuvre spécialisée.
- Accroître la mobilité des gens de métier spécialisés au Canada.

Selon le site Web du programme, on compte à l'heure actuelle 56 métiers désignés Sceau rouge au pays. C'est le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), composé d'un directeur de l'apprentissage de chaque province et territoire, qui est responsable du Programme du Sceau rouge.

---

159 Gouvernement du Canada, Le Budget de 2018, Chapitre 1 : Programme de préparation à la formation d'apprenti.

160 *Ibid.*

Initiatives issues d'autres organisations

Polytechnics Canada a indiqué au Comité que les établissements qu'elle représente « sont des leaders pour ce qui est d'offrir des programmes d'apprentissage et de préapprentissage à l'intention des gens de métiers non traditionnels[161] ».

Le témoin de cette organisation a donné comme exemple le programme de préapprentissage Women in Skill Trades offert par le Collège Conestoga à Waterloo. Il s'agit d'un certificat de charpenterie générale de 34 semaines qui transmet aux étudiantes qui veulent faire carrière dans l'industrie de la construction les compétences de base nécessaires pour obtenir un poste d'apprenti. Le programme vise aussi à développer les compétences en communication, en recherche d'emploi et en informatique des participantes[162].

Deux organisations syndicales représentant des gens de métiers ont aussi indiqué au Comité qu'elles s'affairaient à moderniser leurs approches de formation des apprentis. L'Association canadienne de soudage a expliqué qu'elle essayait de mobiliser davantage d'employeurs et de permettre aux apprentis effectuer une rotation auprès de différents employeurs afin d'améliorer l'étendue de leurs compétences[163]. Pour sa part, United Association Canada, qui représente les travailleurs des métiers de la tuyauterie, a dit au Comité qu'elle lançait un nouveau système d'apprentissage qui utilisera de nouvelles technologies (par exemple l'apprentissage en ligne et les représentations mixtes de réalité virtuelle amplifiée) qu'elle combinera au mentorat éprouvé d'un compagnon expérimenté, afin de pouvoir former des gens peu importe où ils se trouvent[164].

Observations et recommandation du Comité

Le Comité reconnait que les programmes d'apprentissage d'un métier sont une voie prometteuse qui offre des débouchés de carrière très intéressants pour les jeunes canadiens. Le Comité estime que le gouvernement doit agir à deux égards : attirer plus de jeunes vers ce cheminement de carrière, et augmenter l'offre de places d'apprentis. Ainsi, le Comité recommande :

---

161 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1600 (Nobina Robinson).

162 *Ibid.*

163 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1535 (Dan Tadic, directeur exécutif, Association canadienne de soudage).

164 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1535 (Lawrence Slaney).

Recommandation 7

Qu'Emploi et Développement social Canada et Finances Canada analysent et envisagent des mesures financières incitatives faciles d'accès pour les employeurs, notamment les petites et moyennes entreprises, afin de les aider à former des apprentis, par exemple : des subventions salariales et un crédit d'impôt pour les investissements dans la formation.

Le bénévolat et les stages

Le bénévolat chez les jeunes

Certains témoins ont identifié le bénévolat comme étant une opportunité de développer des compétences et aptitudes, d'acquérir de l'expérience et d'accroitre son réseau professionnel, à certaines conditions.

Selon Statistique Canada, en 2013, 66 % des jeunes de 15 à 19 ans faisaient du bénévolat, faisant d'eux le groupe de Canadiens le plus porté à faire du bénévolat. Seulement 20 % d'entre eux disaient être « obligés » de faire du bénévolat[165]. En effet, les élèves de niveau secondaire de plusieurs provinces et territoires doivent compléter un certain nombre d'heures de service communautaire afin d'obtenir leur diplôme d'études secondaires. Dans les provinces où cela n'est pas requis par le ministère de l'Éducation, certaines écoles ou certains programmes imposent cette exigence.

En outre, en 2013, les jeunes de 15 à 19 ans qui faisaient du bénévolat comptaient en moyenne 110 heures de service communautaire au cours de l'année, soit moins que tous les autres groupes de bénévoles, particulièrement ceux âgés de 55 à 74 ans qui consacrent en moyenne plus de 200 heures par année au bénévolat[166].

Selon Imagine Canada, les Canadiens qui font du bénévolat ont identifié les motivations suivantes :

- pour apporter une contribution à la collectivité (93 %)
- pour mettre à profit leurs compétences et leur expérience (78 %)

---

165 Statistique Canada, *Le bénévolat et les dons de bienfaisance au Canada*, résultats de l'Enquête sociale générale, 30 janvier 2015.

166 *Ibid.*

- personnellement touchés par la cause de l'organisme (59 %)
- pour explorer leurs propres forces (48 %)
- parce que leurs amis font du bénévolat (48 %)
- pour réseauter avec d'autres personnes (46 %)
- pour améliorer leurs possibilités d'emploi (22 %)
- pour remplir leurs obligations ou croyances religieuses (21 %)[167].

Toutefois, les données de Statistique Canada démontrent que près de la moitié des bénévoles de moins de 35 ans sont motivés par des perspectives d'emploi[168]. Lors de l'Enquête sociale générale sur le don, le bénévolat et la participation de 2000, quatre-vingt-deux pourcent (82 %) des bénévoles de 15 à 24 ans trouvaient que le bénévolat les avait aidés à améliorer leurs compétences en communication, et 77 % considéraient que le bénévolat avait aidés à améliorer leurs aptitudes interpersonnelles[169]. Finalement, 24 % des bénévoles de 15 à 24 ans rapportaient que le bénévolat les avait aidés à décrocher un emploi[170].

Selon l'organisme Charity Village, le bénévolat est un moyen pour les jeunes d'élargir leurs compétences, de faire du réseautage et d'ajouter du contenu à leur curriculum vitae[171].

À ce sujet, la représentante de l'organisme Bénévoles Canada a expliqué au Comité que pour que l'expérience acquise au moyen du bénévolat soit considérée comme étant transférable à l'emploi, il était essentiel d'utiliser un certain langage pour faire comprendre aux employeurs que les compétences développées dans le cadre du bénévolat sont celles qu'ils recherchent. Ainsi, Bénévoles Canada prépare des descriptions des responsabilités de bénévoles en utilisant les termes provenant de la

---

167 Imagine Canada, *Recherche sur le bénévolat*.

168 Statistique Canada (Marie Shina), Le bénévolat au Canada, 2004 à 2013, 18 juin 2015.

169 Canadian Centre for Philanthropy, *The Benefits of Volunteering* [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

170 *Ibid.*

171 Chris Martin, Charity Village, *Give before you get: Volunteering and the case of the unemployed Millennials*, 19 août 2015 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

Classification nationale des professions, que les bénévoles peuvent utiliser pour décrire leurs expériences à d'éventuels employeurs[172].

De plus, Bénévoles Canada souhaite étendre l'usage de Programme d'enseignement bénévole mis au point par le Centre d'action bénévole de Québec. Celui-ci remet à ses bénévoles un certificat qui, en plus de les remercier pour leur bénévolat, précise les compétences qu'ils ont démontrées dans le cadre de leur bénévolat[173].

Afin de prendre garde de ne pas nuire à la main-d'oeuvre rémunérée et de ne pas prendre avantage de désir des jeunes ou des personnes en transition d'acquérir de l'expérience, l'organisme indique que normalement, le bénévolat devrait représenter quelques heures ou une journée par semaine d'implication. « Nous ne faisons pas la promotion du bénévolat à temps plein, car il est bien évident que le bénévole assumerait alors une fonction normalement rémunérée[174]. »

YMCA Canada a partagé avec le Comité son expérience par rapport au bénévolat pour les jeunes. L'organisme a souligné qu'il est important de mettre l'accent sur le développement des compétences générales, notamment la négociation, l'écoute, l'acceptation des retours et la communication ouverte dans le cadre des expériences de bénévolat pour des jeunes. Il a également rappelé l'importance que les expériences des bénévoles soient significatives et appropriées pour le jeune en question[175].

La participation des jeunes à des activités de gouvernance, à des conseils et des comités est un moyen privilégié par les YMCA pour créer des possibilités significatives pour les jeunes bénévoles. Par exemple, le conseil du YMCA du Grand Toronto compte un comité consultatif des jeunes composé de jeunes de 18 à 25 ans. Jusqu'à trois jeunes adultes seront désormais membres du conseil lui-même, et plusieurs font déjà partie de comités du conseil. « L'expérience avec des conseils et la gouvernance aide les jeunes à bâtir leurs carrières en rencontrant les membres du personnel et du conseil, qui sont des leaders bien établis dans leurs carrières et collectivités[176]. »

YMCA Canada a toutefois signalé que les rôles de bénévolat aux conseils et à des activités de gouvernance attirent souvent des jeunes très performants qui sont déjà

---

172 HUMA, *Témoignages*, 28 mai 2018, 1640 (Paula Speevak, présidente-directrice générale, Bénévoles Canada).

173 *Ibid.*

174 *Ibid.*

175 YMCA Canada, *Mémoire soumis au Comité*, 16 juin 2018, p. 1.

176 *Ibid.*, p. 2.

actifs au sein de leur école et leur collectivité. L'organisation a spécifié que pour que les jeunes à risque puissent trouver des possibilités d'apprentissage par l'expérience significatives dans le bénévolat, des approches complètes sont requises pour faire face aux autres obstacles auxquels ils sont confrontés, et leur permettre de participer aux programmes et de réussir. « Avec des ressources appropriées, les programmes peuvent fournir des aides au transport, logement, ou garde d'enfant pour les parents célibataires. Cette approche, bien qu'elle soit plus coûteuse, peut permettre aux initiatives d'aider plus de jeunes[177]. »

Outre le bénévolat aux conseils et à des activités de gouvernance, YMCA Canada a aussi souligné le potentiel des évènements d'envergure qui regroupent de grands nombres de bénévoles pour placer les jeunes bénévoles en équipe avec des mentors des domaines de carrière qui les intéressent, ce qui leur permet de vérifier si la voie de carrière envisagée leur plait ou non avant de poursuivre des études ou de postuler à des emplois dans un domaine donné[178].

YMCA Canada estime que le bénévolat au sein de ses organisations permet aux jeunes d'élargir leurs réseaux professionnels et d'obtenir des compétences transférables qui les aident à intégrer le marché du travail. Au YMCA du Grand Toronto, 21 % des membres du personnel ont démarré en tant que bénévoles[179].

177 *Ibid.*

178 *Ibid.*, p. 3.

179 *Ibid.*, p. 1.

Les stages

Au Canada, le concept de stage est vaste et englobe diverses situations. Un stage constitue en général une expérience de travail à court terme, qui peut être rémunérée ou non, qui peut s'inscrire dans le cadre d'un programme d'études ou non, être à temps plein ou à temps partiel et se tenir dans le secteur privé ou public. Son but est généralement d'offrir une première expérience de travail à des personnes qui débutent sur le marché du travail ou dans un certain domaine[180].

Les stages non-rémunérés ou sous-rémunérés qui ne font pas partie d'un programme d'études ont fait l'objet de préoccupations au cours des dernières années quant à l'abus dont les stagiaires peuvent être victimes. Des changements législatifs apportés à la fin de 2017[181] comportent « des dispositions qui mettent fin aux stages non rémunérés effectués dans les secteurs sous réglementation fédérale et qui ne font pas partie d'un programme d'études » et renferment « des mesures de protection prévues par les normes de travail qui

« Les étudiants qui ont de l'argent sont très avantagés sur le plan des possibilités qui s'offrent à eux. Ils peuvent simplement travailler bénévolement avec le professeur dans un laboratoire pendant l'été, et y consacrer tout l'été... Et puis il y a les étudiants comme moi qui ne peuvent pas en faire autant parce qu'ils doivent travailler 60 heures par semaine pour payer leurs études. Je comptais faire du bénévolat dans une clinique au Népal, la deuxième année. Un grand nombre de mes amis de la résidence y sont allés faire du travail médical et ils ont adoré ça. En fin de compte, je n'ai pas eu assez d'argent pour y aller. Ce n'est pas grave, mais lorsque je fais une demande d'admission à l'école de médecine ou en deuxième cycle, cela donne un coup de pouce ceux qui ont pu faire ces stages pendant l'été. Je ne peux pas me faire valoir aussi bien dans ma demande d'admission à l'école de médecine. »

---

180 Canadian Intern Association, 2015, *An Investigation into the Status and Implications of Unpaid Internships in Ontario*, p. 2-3 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

181 Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 22 mars 2017 et mettant en œuvre d'autres mesures, L.C. 2017, ch. 33.

s'appliqueront aux stages non rémunérés faisant partie d'un programme d'études institutionnel »[182].

Les stages qui ne sont pas effectués dans les secteurs sous réglementation fédérale sont réglementés par les lois sur les normes du travail de chaque province et territoire. Dans la plupart des provinces, la loi interdit les stages non-rémunérés mis à part pour certaines exceptions telles que les stages qui font partie d'un programme d'études[183]. Or, toutes les entreprises ne respectent pas nécessairement les règles. Par exemple, lors d'une enquête du ministère du Travail de l'Ontario en 2015, près du quart des 77 milieux de travail examinés qui comptaient des « stagiaires » ne respectaient pas la *Loi sur les normes d'emploi*[184].

Le représentant d'Urban Worker Project a indiqué au Comité que son organisation est d'avis « que les stages non rémunérés, dans le cadre d'un programme coopératif ou autre, aggravent l'inégalité systémique et que nous devrions chercher des moyens de les remplacer complètement par des postes de formation rémunérés[185] ».

Le professeur Lehmann a pour sa part mis en garde le Comité par rapport aux inégalités que peut engendrer la valorisation des expériences de bénévolat et de stages non rémunérés.

Il a expliqué que :

> Comme les diplômes de premier cycle sont de plus en plus courants, les employeurs et les comités d'admission aux programmes de deuxième et de troisième cycles tiennent de plus en plus compte d'autres choses qui peuvent distinguer un candidat d'un autre. Le bénévolat, de préférence dans des rôles d'encadrement et dans des organismes liés aux objectifs de carrière, est devenu l'un des moyens par lesquels les jeunes peuvent se distinguer sur le marché du travail. D'autres façons de se démarquer de la foule sont les placements professionnels, les stages, les études à l'étranger, et ainsi de suite[186].

Or, les étudiants qui proviennent de milieux plus défavorisés et qui doivent travailler pour payer leurs études n'ont pas l'opportunité de faire des stages non rémunérés ou du bénévolat. Selon ses recherches, ces étudiants, même s'ils ont d'excellents résultats à

---

182 Ministère des Finances du Canada, *Les prochaines étapes du plan du gouvernement pour renforcer la classe moyenne reçoivent la sanction royale*, 14 décembre 2017.

183 Canadian Intern Association, *What is the law?* [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

184 *Global News*, « Ontario government blitz cracks down on unpaid internships », 29 avril 2016 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

185 HUMA, *Témoignages*, 30 mai 2018, 1720 (Andrew Cash).

186 HUMA, *Témoignages*, 28 mai 2018, 1635 (Wolfgang Lehmann).

l'université, doivent souvent réajuster le tir quant à leurs objectifs professionnels. Le fait qu'ils n'aient pas pu prendre part à autant d'expériences bénévoles en lien avec leur domaine d'études rend leur CV moins attrayant et ne leur permet pas de développer les mêmes réseaux professionnels que leurs pairs[187]. Le professeur Lehmann a cité à ce sujet une étudiante qui a participé à l'une de ses études :

> Les étudiants qui ont de l'argent sont très avantagés sur le plan des possibilités qui s'offrent à eux. Ils peuvent simplement travailler bénévolement avec le professeur dans un laboratoire pendant l'été, et y consacrer tout l'été... Et puis il y a les étudiants comme moi qui ne peuvent pas en faire autant parce qu'ils doivent travailler 60 heures par semaine pour payer leurs études. Je comptais faire du bénévolat dans une clinique au Népal, la deuxième année. Un grand nombre de mes amis de la résidence y sont allés faire du travail médical et ils ont adoré ça. En fin de compte, je n'ai pas eu assez d'argent pour y aller. Ce n'est pas grave, mais lorsque je fais une demande d'admission à l'école de médecine ou en deuxième cycle, cela donne un coup de pouce ceux qui ont pu faire ces stages pendant l'été. Je ne peux pas me faire valoir aussi bien dans ma demande d'admission à l'école de médecine[188].

Ainsi, des témoins ont suggéré que les collèges et universités mettent de l'avant des initiatives pour aider les jeunes à développer leur réseau professionnel, autrement que par les contacts personnels de leurs proches ou par l'occasion du bénévolat[189]. De plus, le professeur Lehmann estime que les employeurs et comités de sélection devraient être conscients de ces types d'obstacles potentiels, si l'on veut que les professions reflètent la diversité des populations qu'elles desservent[190].

Observations et recommandation du Comité

Le Comité est conscient des enjeux liés aux stages non-rémunérés et recommande :

Recommandation 8

Qu'Emploi et Développement social Canada travaille de concert avec l'ensemble du gouvernement, les provinces et territoires et tous les employeurs canadiens afin d'empêcher les stages qui ne font pas l'objet d'une compensation au Canada. Une compensation peut être versée sous forme de rémunération ou de crédits de cours dans

---

187 *Ibid.*

188 HUMA, *Témoignages*, 28 mai 2018, 1635 (Étudiante citée par le professeur Lehmann).

189 HUMA, *Témoignages*, 28 mai 2018, 1635 (Wolfgang Lehmann) et Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs, *Mémoire soumis au Comité*, 31 mai 2018, p. 3.

190 HUMA, *Témoignages*, 28 mai 2018, 1635 (Wolfgang Lehmann).

le cadre d'un établissement d'enseignement, mais l'expérience acquise à elle seule ne devrait pas être permise en guise de compensation.

L'entrepreneuriat

Plusieurs témoins ont mentionné au Comité avoir remarqué une hausse de l'intérêt des jeunes envers l'entrepreneuriat au cours des dernières années[191]. Or, malgré cet accroissement de leur intérêt pour l'entrepreneuriat, des défis demeurent pour les jeunes qui aimeraient se lancer en affaires. Alors que plus de la moitié des jeunes canadiens auraient l'intention d'avoir leur propre entreprise l'un de ces jours, bon nombre hésitent à se lancer, dû au risque plus élevé par rapport aux emplois traditionnels[192]. Au nombre des défis particuliers auxquels se heurtent les jeunes qui souhaitent lancer leur entreprise, soulignons « le manque de connaissance du soutien et des ressources à leur disposition, les réseaux sociaux limités, le manque de capitaux d'investissement/de financement, les dettes d'études, et le manque de compétences pour faire face aux obstacles et aux revers[193] ».

En 2014, environ 15 % des petites entreprises et 8 % des moyennes entreprises étaient la propriété de personnes de moins de 40 ans au Canada[194]. Trois pourcent (3 %) des 15 à 24 ans étaient des travailleurs autonomes, comparativement à 15 % de l'ensemble de la population. Les hommes étaient plus susceptibles que les femmes de travailler à leur compte : 19 % des hommes contre 12 % des femmes[195]. Les industries qui comptaient la plus forte proportion de travailleurs autonomes en 2017 étaient l'agriculture (60 % des travailleurs), les services professionnels, scientifiques et techniques (32 % des travailleurs) et la construction (28 % des travailleurs)[196].

Selon le Waterloo Centre for the Advancement of Co-operative Education, l'apprentissage précoce intégré au travail, par exemple par le moyen de l'éducation

---

191 Par exemple, le Réseau des carrefours Jeunesse emploi du Québec, Mitacs, et le Waterloo Centre for the Advancement of cooperative education.

192 S.U.C.C.E.S.S., *Mémoire soumis au Comité*, p. 4-5.

193 *Ibid.*

194 Innovation, Sciences et Développement économique Canada. *Principales statistiques relatives aux petites entreprises, juin 2016*, p. 25.

195 Dominique Fleury, *Emploi précaire au Canada : un aperçu de la situation*, Notes de la Colline, Bibliothèque du Parlement, 27 janvier 2016.

196 Calculs basés sur des données de Statistique Canada, *Tableau 282-0012, Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'emploi selon la catégorie de travailleur, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et le sexe*.

coopérative, pourrait être lié à un accroissement au chapitre de l'entrepreneuriat. Le fait que les étudiants des programmes coops acquièrent de l'expérience en entreprise, souvent dès 18 ans peut faire en sorte que certains ont le sentiment d'avoir assez d'expérience pour vouloir se lancer en affaires parfois dès l'âge de 24 ans, soit avant d'avoir d'autres responsabilités dans leur vie qui rendent moins enclins à prendre des risques. De plus, les stages coops seraient de bonnes opportunités de rencontrer des mentors et de commencer à développer une idée d'entreprise. Le Centre estime que davantage de recherche est nécessaire concernant des modèles d'AIT qui encouragent l'exploration par les étudiants de leurs intérêts en tant qu'entrepreneurs[197].

Les possibilités de franchise

Selon des statistiques publiées par Franchise Canada (CFA), au cours des dernières années, environ 30 % des personnes qui manifestent de l'intérêt pour une franchise sont nées entre le début des années 1980 et 1997 environ[198].

Les franchises représentent un débouché potentiel non-négligeable pour les jeunes canadiens, puisque selon les estimations de la CFA, 1 300 marques de franchise sont en activité au Canada, et elles contribuent pour plus de 96 milliards de dollars à l'économie canadienne[199].

D'après Ann Stone, ancienne chef d'entreprise qui enseigne le marketing à la Sauder School of Business de l'Université de la Colombie-Britannique, le rôle croissant de la génération du millénaire dans le secteur des franchises est une tendance naturelle attribuable au fait que les propriétaires actuels vieillissent et cherchent à vendre leur entreprise à des plus jeunes[200]. Le problème, toutefois, réside dans le fait que les jeunes possèdent moins d'expérience en affaires, et n'ont pas eu le temps d'accumuler les fonds pour l'investissement initial. Certaines sociétés commencent par conséquent à mettre sur pied des programmes de financement et de formation pour jeunes franchisés[201].

---

197 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1710 (Judene Pretti).

198 James Dunne « The latest millennial trend? Buying a franchise business », *CBC News*, 23 mai 2018.

199 Franchise Canada, *Franchising in Canada: Policy Briefing*, 2018, p. 5 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

200 James Dunne « The latest millennial trend? Buying a franchise business », *CBC News*, 23 mai 2018.

201 *Ibid.*

Les obstacles propres aux femmes entrepreneures

En 2015, les femmes et les hommes de moins de 35 ans étaient à peu près également susceptibles d'exploiter une entreprise établie[202], mais les jeunes hommes étaient beaucoup plus susceptibles que les jeunes femmes d'exploiter une nouvelle entreprise. L'écart était plus grand entre les femmes et les hommes de moins de 24 ans[203].

Au Canada, moins d'une entreprise sur six (16 %) est détenue majoritairement par des femmes et les entreprises appartenant à des femmes sont souvent plus petites que celles appartenant à des hommes, quoique l'écart varie selon les industries[204].

Initiative du gouvernement fédéral pour les femmes entrepreneures

Le budget fédéral de 2018 soulignait que les « femmes entrepreneures sont aux prises avec des obstacles uniques comparativement à leurs homologues masculins, liés à l'accès au capital, aux chaînes d'approvisionnement et aux programmes d'exportation[205] ». On y lisait aussi que les « femmes entrepreneures peuvent également avoir plus de difficultés à recevoir de la formation et à trouver du mentorat[206] ».

Pour cette raison, le budget de 2018 a annoncé une nouvelle stratégie pour les femmes en entrepreneuriat :

> Le budget de 2018 propose de fournir 105 millions de dollars sur cinq ans aux agences de développement régional à l'appui d'investissements dans les entreprises dirigées par des femmes, pour les aider à s'adapter et à croître, en plus de soutenir les écosystèmes d'innovation régionaux, y compris les incubateurs et les accélérateurs, et d'autres programmes de tiers soutenant le mentorat, le réseautage et le perfectionnement des compétences[207].

---

202 L'auteure de la source définit les entreprises établies comme étant celles de plus de 42 mois. Les nouvelles entreprises sont définies comme étant celles de moins de 42 mois.

203 Karen D. Hughes, Global Entrepreneurship Monitor Canada. *GEM Canada Report on Women's Entrepreneurship 2015/16*. p. 19 et 20.

204 Gouvernement du Canada, Budget de 2018, p. 123.

205 *Ibid.*

206 *Ibid.*

207 Gouvernement du Canada, Budget de 2018, p. 125.

Initiatives issues de diverses organisations

Survol des principaux soutiens à l'entrepreneuriat

De nombreuses entités publiques, privées et sans but lucratif offrent aux jeunes une formation en entrepreneuriat dont la structure et la portée varient. MaRS, Futurpreneur et Enactus, pour ne nommer que ceux-là, sont des organisations nationales dont la mission est d'encourager l'entrepreneuriat qui reçoivent du financement du gouvernement canadien.

Il existe également de nombreux projets et programmes d'entrepreneuriat locaux, à travers le pays, dont certains sont financés en totalité ou en partie par le gouvernement fédéral, dans le cadre, par exemple, des Ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi et des programmes Connexion compétences (volet entrepreneuriat) et Service jeunesse Canada d'Emploi et Développement social Canada.

Les gouvernements soutiennent financièrement la formation et le mentorat au moyen de programmes de subventions pour jeunes entrepreneurs. À titre d'exemple, l'Initiative pour jeunes entrepreneurs de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique « fournit une aide financière aux organismes sans but lucratif en vue d'offrir aux jeunes Canadiens et Canadiennes de l'Atlantique âgés de moins de 35 ans de l'information, de l'appui et de la formation pour le perfectionnement des compétences en affaires[208] ».

En outre, beaucoup de collèges et d'universités reconnus offrent des cours qui enseignent des compétences en entrepreneuriat. Certains établissements d'enseignement participent aussi à des programmes d'incubateurs ou d'accélérateurs qui sont généralement conçus pour aider les entrepreneurs ayant déjà lancé une entreprise. Selon MaRS :

> Les accélérateurs et les incubateurs fournissent une gamme de services aux entreprises en démarrage en ligne et mobiles, y compris du mentorat, du financement, du réseautage, de la formation ou des locaux. La plupart des programmes d'accélérateur durent quelques mois et prennent souvent des parts en contrepartie de leurs services[209].

---

208 Agence de promotion économique du Canada atlantique, Initiative pour jeunes entrepreneurs.

209 MaRS, *How do I find accelerators and incubators?*, 2017 [TRADUCTION].

Certains incubateurs et accélérateurs canadiens sont affiliés à des collèges ou universités, alors que d'autres sont plutôt rattachés à des entreprises et à des organismes sans but lucratif[210].

Jeunes entreprises Canada

Jeunes entreprises (mieux connue sous son acronyme anglophone JA, soit Junior Achievement) a été lancé aux États-Unis il y a presque 100 ans, a fait son entrée au Canada en 1955 et est maintenant présent dans 120 pays.

Lors de sa comparution en Comité, le président de JA Canada a expliqué que son organisation offre des ressources aux systèmes scolaires à travers le pays et sert environ 250 000 jeunes Canadiens de la 3e à la 12e année chaque année. Son programme phare est le Programme entreprise étudiante, auxquels participent environ 8 000 jeunes du secondaire par an. Dans le cadre de ce programme, les étudiants doivent former des équipes afin de mettre sur pied et de diriger une entreprise pendant une période d'environ quatre mois. Cet exercice leur permet de voir toutes les étapes du cycle de vie complet d'une entreprise[211].

Les données présentées au Comité par le président de JA Canada démontrent des résultats impressionnants. Dans le cadre d'une étude auprès de 2 000 travailleurs adultes ayant passé par le programme entreprise étudiante plus jeunes, 70% avaient l'impression que le programme a eu une incidence considérable sur leur décision de finir leur secondaire et d'entreprendre des études postsecondaires. Un autre 70 % avaient l'impression que le programme a eu une incidence considérable sur leur volonté de devenir entrepreneur. De plus, la probabilité que des anciens du programme lancent leur propre entreprise était 50 % plus élevée que chez leurs pairs. Les données indiquent aussi que les travailleurs adultes qui sont passés par le programme JA ont des revenus 50 % plus élevés que leurs pairs; ils sont trois fois plus enclins que leurs pairs à dépenser moins et à économiser davantage; enfin ils sont 20 % moins enclins à se retrouver sans emploi ou à avoir recours à l'aide sociale[212].

En Suède, des résultats semblables ont été rapportées : le quart des jeunes ayant suivi le programme JA avaient démarré une entreprise. Reconnaissant l'impact économique des programmes comme celui de JA, le gouvernement suédois s'est mis à promouvoir

---

210 *Ibid.*

211 HUMA, *Témoignages*, 30 mai 2018, 1630 (Scott Hillier, président et chef de la direction, Jeunes entreprises Canada).

212 *Ibid.*

l'éducation entrepreneuriale dans tout le système scolaire, et JA est devenu une composante permanente du programme du niveau secondaire. Grâce à ce soutien, 30 000 étudiants du secondaire participent désormais chaque année au Programme entreprise étudiante de JA Suède, soit un ratio par habitant 15 fois plus élevé qu'au Canada[213].

JA Canada a fait part au Comité de certaines recommandations visant à améliorer l'employabilité des jeunes et à multiplier le nombre de Canadiens qui détiennent des compétences entrepreneuriales:

- soutenir financièrement les occasions d'apprentissage entrepreneurial pour les jeunes et promouvoir ce type d'apprentissage par l'intermédiaire des ministères de l'Éducation, en mettant l'accent sur les jeunes qui n'ont pas encore commencé à penser sérieusement aux études postsecondaires ou qui n'ont pas encore commencé à travailler;

- aider l'écosystème entrepreneurial canadien à tisser des liens avec les programmes scolaires afin d'inspirer et d'éduquer la jeunesse d'aujourd'hui;

- éduquer les parents et les enseignants afin qu'ils comprennent l'entrepreneuriat et la valeur des compétences entrepreneuriales en matière d'employabilité;

- reconnaître et honorer les jeunes entrepreneurs de haut calibre à l'aide de colloques et de prix[214].

Les Carrefours Jeunesse-emploi

Les Carrefours Jeunesse-emploi (CJE) situés aux quatre coins du Québec œuvrent à stimuler l'entrepreneuriat chez les jeunes depuis 2004. Pendant 14 ans, dans chacun des carrefours jeunesse-emploi, un agent de sensibilisation se consacrait à développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes québécois. Le représentant du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ) a affirmé que l'organisation a constaté que le désir de faire de l'entrepreneuriat a plus que doublé au cours des 14 dernières années; un jeune Québécois sur deux a le désir de faire de l'entrepreneuriat. Or, le désir

213 *Ibid.*

214 *Ibid.*, 1635.

ne se transforme pas forcément en action et le taux d'entrée en entrepreneuriat est faible, alors les CJE mettent désormais l'accent sur l'accompagnement des jeunes[215].

À titre d'exemple, le CJE des comtés de Richmond et Drummond-Bois-Francs a mis sur pied l'Atelier « Touche du bois », « où l'on utilise le bois pour permettre aux jeunes de développer des compétences telles que la gestion de projets ». Les jeunes doivent réaliser un projet entrepreneurial, ils doivent donc trouver le produit qu'ils vont bâtir, gérer l'inventaire et trouver comment ils en arriveront à vendre leur produit. Il ne s'agit pas d'un programme qui les mènera nécessairement à un emploi dans ce domaine, mais il va leur permettre de développer des compétences qui vont leur permettre d'intégrer un emploi[216].

Selon le RCJEQ, au Québec seulement, « environ 20 000 entreprises ne trouveront pas de repreneurs au cours des prochaines années et devront fermer leurs portes. [...] Or les solutions se trouvent chez les jeunes, les femmes et les nouveaux arrivants[217] ».

Le programme Youth Business Innovative Idea Startups de l'organisation S.U.C.C.E.S.S.

L'organisme S.U.C.C.E.S.S., qui aide les nouveaux arrivants à Vancouver, a abordé dans son mémoire son programme Youth Business Innovative Idea Startups (Youth BiiS), une initiative financée par le Gouvernement du Canada par l'entremise de l'Entente Canada—Colombie-Britannique sur le Fonds pour l'emploi.

Le programme vise à donner aux jeunes de 18 à 29 ans les outils pour créer leur entreprise ou leur projet de travailleur autonome. Il comprend du coaching, du mentorat, du réseautage, des ateliers de développement des compétences en affaires, la rédaction du plan d'affaires et des visites d'entreprises.

Selon S.U.C.C.E.S.S., les jeunes entrepreneurs ont besoin de « programmes spécialisés en entrepreneuriat qui comprennent de la formation axée sur les compétences, du mentorat, du soutien pour accéder au financement et un appui constant durant les premières années de démarrage des entreprises ». L'organisme soutien qu'il faut investir

---

215 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1630 (Rudy Humbert).

216 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1640 (Elise Violletti, conseillère, Projets spéciaux, autonomie sociale et professionnelle, Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec).

217 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1630 (Rudy Humbert).

dans des programmes spécialisés ciblant certaines clientèles vivant des défis particuliers, par exemple les jeunes immigrants et réfugiés[218].

Observations et recommandation du Comité

Comme nous l'avons vu précédemment, notamment dans la section sur les formations en apprentissage, le soutien du gouvernement peut être bénéfique pour que les petites et moyennes entreprises puissent former des apprenants, et par le fait même, exposer ceux-ci à l'esprit d'entreprise. À ce sujet, le représentant de la Chambre de commerce du Canada a affirmé que :

> Ces entreprises profiteraient grandement du talent, de l'énergie et du soutien des apprenants. Elles seraient aussi en mesure de procurer une vaste gamme d'expériences en fournissant le point de vue d'une petite entreprise. Si nous voulons que les jeunes découvrent l'entrepreneuriat, il n'y a pas de meilleur endroit pour eux que de travailler auprès d'entrepreneurs[219].

Le représentant de United Association Canada a soutenu que l'entrepreneuriat est une voie encouragée dans le secteur des métiers.

> Bon nombre de nos très grands entrepreneurs ont commencé dans leur domaine comme gens de métier[...] Ils ont appris sur le tas, ont suivi une formation complémentaire chez UA ou dans d'autres établissements et ont connu beaucoup de succès dans leur secteur d'activité. Il s'agit d'un processus qui doit être encouragé à tous les niveaux, dans tous les programmes, en tant qu'élément de la formation que reçoivent tous ceux qui font leur apprentissage dans un métier ou un domaine technique[220].

Ainsi, le Comité estime que les recommandations qu'il a formulées par rapport au soutien du gouvernement envers les formations en apprentissage sauraient aussi favoriser le développement de l'entrepreneuriat pour de nombreux jeunes canadiens.

En outre, ayant entendu les témoignages soulignant le vieillissement des propriétaires d'entreprises et la difficulté pour certains jeunes de trouver l'emploi qui leur convient dans leur transition vers le marché du travail, le Comité estime que des programmes qui aident les jeunes à développer leurs compétences entrepreneuriales font d'une pierre

---

218 S.U.C.C.E.S.S., *Mémoire soumis au Comité*, p. 4-5.

219 HUMA, *Témoignages*, 9 mai 2018, 1555 (Patrick Snider).

220 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1535 (Lawrence Slaney).

deux coups. Le Comité salue le financement par le gouvernement du Canada de programmes comme Futurpreneurs et MaRS et recommande :

Recommandation 9

Qu'Emploi et Développement social Canada et Innovation, Sciences et Développement économique Canada examinent tous les programmes et services qu'ils fournissent, particulièrement ceux pour les jeunes, et y apportent des changements afin d'assurer que les compétences entrepreneuriales fassent partie de chaque programme. Ces programmes devraient promouvoir les compétences entrepreneuriales en tant qu'atout clé en matière d'employabilité dans toutes les professions.

> **« Bon nombre de nos très grands entrepreneurs ont commencé dans leur domaine comme gens de métier[...] Ils ont appris sur le tas, ont suivi une formation complémentaire chez UA ou dans d'autres établissements et ont connu beaucoup de succès dans leur secteur d'activité. Il s'agit d'un processus qui doit être encouragé à tous les niveaux, dans tous les programmes, en tant qu'élément de la formation que reçoivent tous ceux qui font leur apprentissage dans un métier ou un domaine technique. »**

Observations et recommandations du Comité concernant l'importance de la participation des employeurs

Tout au long des témoignages qu'il a entendus sur les divers types d'apprentissage par l'expérience, le Comité a constaté à quel point la participation des employeurs est primordiale si l'on veut offrir des opportunités d'apprentissage par l'expérience significatives aux Canadiens. Le Comité a pris connaissance d'initiatives innovatrices de plusieurs compagnies en matière de formation. Toutefois, on a aussi indiqué au Comité que la participation des employeurs était inégale et que certaines compagnies ne sont pas aussi impliquées qu'elles ne le pourraient en ce qui a trait à offrir de la formation. Ainsi, le Comité recommande :

Recommandation 10

Qu'Emploi et Développement social Canada recueille et promeuve les histoires à succès dans le domaine de l'apprentissage par l'expérience et collecte les meilleures pratiques

afin d'aider les nombreuses entreprises canadiennes qui ne consacrent pas assez de temps ou de ressources à offrir de la formation, particulièrement des opportunités d'apprentissage par l'expérience, aux jeunes et aux nouveaux employés. Cette recherche sur les pratiques exemplaires devrait se concentrer sur les succès démontrés et les approches innovantes en matière d'apprentissage par l'expérience.

Le Comité recommande également :

Recommandation 11

Qu'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada travaillent de concert afin de collecter et diffuser des données sur les dépenses des employeurs en formation des employés, en apprentissage par l'expérience, sur la rétention des employés et sur leur corrélation. EDSC devrait utiliser ces données pour éduquer les entreprises quant à la valeur de la formation en entreprise et de fournir aux employés des niveaux adéquats de formation continue.

CHAPITRE 4 : MESURES CIBLÉES POUR LES JEUNES CONFRONTÉS À DES DÉFIS SUPPLÉMENTAIRES

Au cours de l'étude, le Comité a entendu de la part de plusieurs témoins que bien que les programmes généraux d'apprentissage par l'expérience soient essentiels, il importe aussi de porter attention aux jeunes vulnérables et aux jeunes issus de groupes sous-représentés qui ont souvent besoin de mesures de soutien personnalisées pour réussir. Le présent chapitre examine les défis particuliers auxquels font face ces jeunes, ainsi que ceux issus des communautés de langue officielle en situation minoritaire, et les mesures ciblées nécessaires afin qu'ils puissent tirer parti des occasions d'apprentissage par l'expérience.

La réalité des jeunes vulnérables éloignés du marché du travail

Plusieurs témoins ont dit au Comité qu'il y a un grand nombre de jeunes vulnérables au Canada qui sont éloignés du marché du travail en raison de nombreuses problématiques qu'ils vivent, par exemple :

- des problèmes de santé mentale, parfois non-diagnostiqués;
- la pauvreté, l'insécurité alimentaire et l'itinérance;
- des problèmes de consommation;
- des difficultés familiales;
- des démêlés avec la justice[221].

> **« Nous dénotons surtout un alourdissement du profil des difficultés que vivent les jeunes qui sont plus éloignés du marché du travail [...] [L]a route vers l'emploi est forcément longue. Le jeune ne doit pas forcément aller vers un emploi le plus rapidement possible, puisqu'il ne pourra peut-être pas le garder. L'insertion durable en emploi nécessite un accompagnement assez large. »**

Pour éventuellement être en mesure d'intégrer un emploi et de le garder, ces jeunes en difficulté ont d'abord besoin

221 Voir, par exemple, HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1550 (Barb Broome, directrice générale, East Prince Development Centre inc.) et HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1555 (Orville Lee, président et co-fondateur, Pathfinder Youth Centre Society).

d'un éventail de services d'accompagnement personnalisés touchant à différentes sphères de leur vie et sur une période de temps qui peut être longue, comme l'a expliqué le représentant du Réseau des carrefours jeunesse emploi du Québec :

> Nous dénotons surtout un alourdissement du profil des difficultés que vivent les jeunes qui sont plus éloignés du marché du travail [...] [L]a route vers l'emploi est forcément longue. Le jeune ne doit pas forcément aller vers un emploi le plus rapidement possible, puisqu'il ne pourra peut-être pas le garder. L'insertion durable en emploi nécessite un accompagnement assez large[222].

Des témoins ont ainsi souligné l'importance de travailler de concert avec divers acteurs de la communauté (ex : conseillers scolaires, travailleurs sociaux, agents de probation, conseillers en dépendances) et d'œuvrer au stade de la prévention. Ils estiment que les programmes de prévention pour les jeunes vulnérables sont bien moins coûteux et bien plus bénéfiques que les dépenses encourues lorsque des jeunes se retrouvent sans emploi de façon chronique, par exemple celles liées à l'assistance sociale et dans certains cas, à l'incarcération[223].

Programmes et initiatives du gouvernement fédéral

Deux principaux programmes du gouvernement fédéral aident les jeunes vulnérables à surmonter les obstacles qui les gardent éloignés du marché du travail. Connexion compétences et le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes aident ces jeunes à développer les compétences et connaissances dont ils ont besoins pour réussir à s'intégrer de façon durable au marché de l'emploi par le moyen d'une combinaison d'expériences en milieu de travail et d'autres méthodes de formation.

Connexion compétences

Connexion Compétences est le volet de la Stratégie Emploi Jeunesse du gouvernement du Canada qui s'adresse aux jeunes vulnérables. Le programme « fournit du financement à des employeurs et à des organismes pour aider des jeunes faisant face à des obstacles à l'emploi à acquérir un éventail de compétences et de connaissances ainsi

---

222 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1725 (Rudy Humbert).

223 Voir, par exemple, HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017 (Barb Broome) et HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, (Orville et Ruth Lee).

que l'expérience de travail dont ils ont besoin pour participer au marché du travail actuel et futur[224] ».

Les fonctionnaires d'EDSC ont indiqué que le gouvernement fédéral avait augmenté ses investissements dans ce volet, passant de 68 millions de dollars en 2014-2015 à 91 millions en 2016-2017, ce qui a permis d'aider près de 9 000 jeunes, soit presque 2 500 de plus que l'année précédente[225].

La ministre Hajdu a parlé des multiples obstacles auxquels font face plusieurs des participants à ce programme et de l'importance de ne pas les abandonner :

> [Q]uand je rencontre certains des participants de ce programme dans le pays, je constate que ce sont des jeunes de 16 à 24 ans qui ne sont pas à l'école, qui ne sont pas employés et qui vivent souvent de grands défis, que ce soit le sans-abrisme, la toxicomanie, un faible niveau d'alphabétisation ou tout simplement un manque de confiance en soi. Nous ne pouvons pas laisser derrière ces jeunes non plus, parce que si nous faisons cela, premièrement, nous laisserions passer une occasion de faire en sorte que tout ce talent contribue à la croissance de notre pays et, deuxièmement, c'est un fait que plus les personnes restent sans emploi, plus cet état de fait s'incruste et plus il leur est difficile d'obtenir un emploi[226].

EDSC a donné un exemple d'un projet financé par Connexion Compétences : Le programme de gestion de l'emploi The Adventure Group Inc. Celui-ci vise à aider 60 jeunes de Charlottetown, l'Île-du-Prince-Édouard, dont plusieurs jeunes mères célibataires, « à surmonter de nombreux obstacles à l'emploi et à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour réussir leur transition vers le marché du travail ». Le programme alliera des interventions sur des sujets tels que les communications efficaces, la compréhension de la technologie, la résolution de problèmes et la numératie à des occasions d'expérience de travail appropriées[227].

Le Club des garçons et filles a indiqué soutenir le programme Connexion Compétences et encourager le gouvernement à le poursuivre. L'organisme a expliqué que dans le cadre de ce programme, il a conclu des partenariats avec des entreprises comme Kal Tire et Cara Operations qui permettent à des centaines de jeunes désavantagés de vivre une première expérience chez un employeur[228].

---

224 EDSC, Stratégie Emploi Jeunesse.

225 HUMA, Témoignages, 30 novembre 2017, 1625 (Rachel Wernick).

226 HUMA, Témoignages, 28 novembre 2017, 1650 (L'honorable Patty Hajdu).

227 EDSC, *Réponse écrite (Stratégie Emploi Jeunesse)*, 22 mars 2018, p. 6.

228 HUMA, Témoignages, 7 décembre 2017, 1545 (Colleen Mooney).

L'East Prince Youth Development Centre, un organisme qui œuvre auprès des jeunes de l'Île du Prince Édouard, a vanté les mérites d'un de ses programmes, financé dans le cadre du programme Connexion Compétences. Offert depuis plus de 15 ans à Summerside, I.P-É, ce programme est venu en aide à de nombreux parents monoparentaux prestataires de l'aide sociale qui n'avaient aucune expérience de travail. L'organisme a rapporté que le taux de succès de placement en emploi du programme était de 88%. Or, la représentante de l'organisme a fait part au Comité de ses inquiétudes quant au futur de ce programme, puisqu'elle a été informée que sa demande de financement n'avait pas été approuvée pour 2018-2020[229].

L'organisme S.U.C.C.E.S.S., qui vient en aide aux immigrants et réfugiés, estime que le programme Connexion Compétences est efficace, mais qu'il doit être bonifié :

> Il existe des possibilités de tirer parti de ce programme efficace en l'offrant à plus de jeunes et en bonifiant ses mesures de soutien pour mieux répondre à l'évolution de leurs besoins. Il faudrait notamment des ressources supplémentaires pour accroître la formation en compétences professionnelles, essentielles et générales, et une meilleure aide financière pour couvrir les dépenses des participants (p. ex. frais de transport, services de garde, vêtements de travail, indemnités de subsistance) pour que les jeunes soient en mesure de participer au programme, et de poursuivre leur formation en vue d'obtenir des résultats durables en matière d'emploi[230].

Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes et l'Initiative nationale pour les compétences essentielles

Outre Connexion Compétences, un autre programme fédéral qui aide les jeunes adultes éloignés du marché du travail a été présenté au Comité, soit le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes.

Emploi et Développement Social Canada estime que « l'un des enjeux principaux pour les jeunes vulnérables réside dans l'acquisition des compétences essentielles » et qu'ils ont souvent besoin d'une aide additionnelle pour parvenir à acquérir ces compétences[231].

---

229 HUMA, Témoignages, 5 décembre 2017, 1550 (Barb Broome).

230 S.U.C.C.E.S.S., *Mémoire soumis au Comité*, p. 3.

231 HUMA, Témoignages, 30 novembre 2017, 1630 (Rachel Wernick).

Le gouvernement du Canada a identifié neuf compétences essentielles que les travailleurs doivent posséder afin d'être plus résilients aux changements en milieu de travail et d'obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail: la lecture, la rédaction, la numératie, l'utilisation de documents, l'informatique, la capacité de raisonnement, la communication orale, le travail d'équipe et la formation continue[232].

Emploi et Développement social Canada, par l'entremise du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE), « travaille en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les employeurs et les organisations communautaires pour offrir aux Canadiens les outils et les ressources dont ils ont besoin pour améliorer leurs compétences essentielles[233] ».

EDSC décrit le fonctionnement de ce programme comme étant « semblable à celui d'un programme visant l'innovation »:

> Des pratiques prometteuses sont mises à l'essai pour déterminer ce qui fonctionne le mieux pour tels ou tels jeunes dans tel ou tel contexte. Certaines mesures pouvant permettre l'acquisition de compétences essentielles par les jeunes Autochtones peuvent être différentes de celles que nous utilisons pour d'autres groupes de jeunes. Les résultats de ces tests nous permettent d'adapter notre offre de programmes dans les provinces et les territoires[234].

Le Ministère a donné un exemple d'un projet financé par le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes. The Journey to success, un programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes, est mené par le Conseil de gestion de la région autochtone de la péninsule du Niagara en partenariat avec le Collège Niagara. Ce programme combinera 12 semaines de formation en classe et sept semaines de placement en milieu de travail. Il fera la promotion de la poursuite d'études postsecondaires et visera à développer les compétences culturelles, les compétences essentielles et les compétences relatives à l'employabilité[235].

---

232 EDSC, *Réponse écrite (Stratégie Emploi Jeunesse)*, 22 mars 2018, p. 4.

233 *Ibid.*, p. 5.

234 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1630 (Rachel Wernick).

235 EDSC, *Réponse écrite (Stratégie Emploi Jeunesse)*, 22 mars 2018, p. 6.

Initiatives d'organisations non-gouvernementales

East Prince Youth Development Centre

L'East Prince Youth Development Centre a souligné qu'il faut intervenir avant que les jeunes quittent l'école secondaire et aller les rejoindre dans les lieux qui leur sont familiers. Sa représentante a mentionné un programme offert par l'organisme depuis deux ans qui met en œuvre ces principes :

> Au cours des deux derniers étés, nous avons offert un programme aux élèves du secondaire de familles à faible revenu. Cela semble les aider à rester à l'école. Notre objectif est de les mettre sur la voie de l'éducation postsecondaire. Cependant, ils nous arrivent avec peu ou pas d'espoir. Ils ne participent pas aux sports scolaires ou à d'autres activités parascolaires parce qu'ils n'ont pas d'argent et manquent de confiance[236].

Passeport pour ma réussite

Passeport pour ma réussite est un organisme de bienfaisance créé en 2001 qui reçoit entre autres du financement du Gouvernement du Canada. Le programme aide les jeunes des communautés à faible revenu à obtenir leur diplôme d'études secondaires et à poursuivre avec succès des études postsecondaires. Il vise à éliminer les obstacles systémiques aux études en offrant du leadership, de l'expertise et un programme communautaire éprouvé qui diminue les taux de décrochage[237].

Le programme offre aux jeunes un large éventail de mesures de soutien en milieu scolaire et d'ordre financier et social. Au sein des communautés où le programme est offert, les taux de diplomation ont augmenté jusqu'à une moyenne de 85 %. Passeport pour ma réussite est présent dans des communautés de l'Ontario, du Québec, de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, et de la Saskatchewan[238].

La représentante d'EDSC a commenté à l'effet que « grâce au programme Passeport pour ma réussite, les participants provenant des communautés urbaines les plus pauvres du Canada affichent maintenant des taux d'obtention de diplômes d'études secondaires

---

236 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1550 (Barb Broome).

237 Passeport pour ma réussite, *Accueil*.

238 *Ibid.*

et d'inscription à des programmes d'enseignement postsecondaire plus élevés que la moyenne[239] ».

La représentante de l'East Prince Youth Development Centre a aussi parlé de Passeport pour ma réussite au Comité, indiquant que le programme semble être « un très bon point de départ, qui semble bien fonctionner partout où il est offert ». Elle a affirmé être impatiente de le voir offert à l'Ile du Prince Édouard, « afin que les jeunes obtiennent plus de soutien à l'école avant qu'ils ne deviennent des jeunes à risque[240] ».

Carrefours jeunesse-emploi

Le Comité a aussi entendu que les Carrefours jeunesse-emploi du Québec offrent également divers programmes qui varient selon les régions et leurs besoins et qui s'adressent à différentes clientèles, y compris certains pour les jeunes à risque. Par exemple, le programme l'École autrement a été créé dans la région des Etchemins pour encourager les jeunes décrocheurs à réintégrer les études secondaires dans un contexte différent[241].

Observations et recommandations du Comité

Le Comité constate que plusieurs jeunes vulnérables de notre pays ne sont pas en mesure de se prévaloir de certains modèles d'apprentissage par l'expérience – par exemple les programmes d'apprentis, les programmes coop ou les stages - parce que de trop nombreux obstacles se dressent entre eux et ce type de programmes. La représentante de l'East Prince Youth Development Centre a répété au Comité que certains programmes du gouvernement du Canada, comme Objectif Carrière et Emplois d'été Canada sont de bons programmes qui bénéficient à une certaine catégorie de jeunes canadiens, mais qu'ils ne répondent pas aux besoins des jeunes vulnérables éloignés du marché du travail[242]. Plusieurs témoins ont souligné l'importance d'investissements dans des programmes pour accompagner ces jeunes en difficulté[243].

---

239 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1540 (Rachel Wernick).

240 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1720 (Barb Broome).

241 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1640 (Elise Violletti).

242 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1555 (Barb Broome).

243 Voir, par exemple, HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017 (Barb Broome); (Violletti, Humbert); et HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017 (Colleen Mooney).

À la lumière des témoignages entendus sur les défis auxquels font face les jeunes vulnérables éloignés du marché du travail, le Comité recommande :

Recommandation 12

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les autres paliers de gouvernement et les secteurs à but non lucratif et à but lucratif, s'assure qu'il y ait des parcours d'apprentissage par l'expérience pour les jeunes sans emploi et investisse davantage dans le soutien des jeunes vulnérables éloignés du marché du travail.

Recommandation 13

Que le gouvernement du Canada continue à soutenir des initiatives qui visent à prévenir le décrochage scolaire et à encourager la poursuite des études, par exemple le programme Passeport pour ma réussite.

Recommandation 14

Qu'Emploi et Développement social Canada, les provinces, territoires, employeurs, syndicats et établissements d'enseignement, dans le cadre de leur travail pour promouvoir et offrir des opportunités d'apprentissage par l'expérience intéressantes, continuent à porter une attention spéciale aux coûts involontaires que peut engendrer la participation à ces programmes et travaillent ensemble à atténuer ces coûts (ex : des étudiants défavorisés économiquement qui ne seraient pas en mesure de défrayer les coûts de transport vers les sites de travail).

Soutenir l'intégration de groupes de jeunes sous-représentés

Certains groupes de jeunes éprouvent plus de difficultés que d'autres à intégrer le marché du travail, notamment, comme nous l'avons vu, les jeunes qui ne détiennent pas un diplôme d'études secondaires, mais également, les jeunes autochtones, les jeunes ayant une incapacité et les jeunes immigrants récents[244].

Repaires jeunesse (Clubs des garçons et filles) a décrit au Comité la réalité de certains groupes de jeunes auprès desquels l'organisme travaille :

> En règle générale, partout au pays, nos installations se trouvent dans des quartiers défavorisés et à risque, de sorte que les enfants que nous voyons sont ordinairement issus de familles à faible revenu. Il y a beaucoup de néo-Canadiens, de jeunes

244 Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes, *13 voies pour moderniser l'emploi des jeunes au Canada – Stratégies pour un nouveau monde du travail*, 2017.

> Autochtones et d'autres. Nous constatons que ces enfants ont moins de capital social et qu'ils ont besoin d'aide supplémentaire pour terminer leurs études secondaires, poursuivre des études postsecondaires et faire la transition, difficile pour bon nombre d'entre eux, vers le marché du travail. Ce n'est pas qu'ils ont moins de talent, mais plutôt parce qu'ils vivent dans des conditions de pauvreté et dans des environnements sociaux difficiles. Ils n'ont pas accès aux mêmes réseaux et aux mêmes possibilités de leadership et d'apprentissage que leurs pairs plus privilégiés[245].

Les sections qui suivent porteront sur le soutien aux jeunes issus de certains groupes qui font face à des obstacles supplémentaires dans leur intégration au marché du travail : les jeunes autochtones, les jeunes vivant avec une incapacité et les nouveaux arrivants.

Les jeunes autochtones

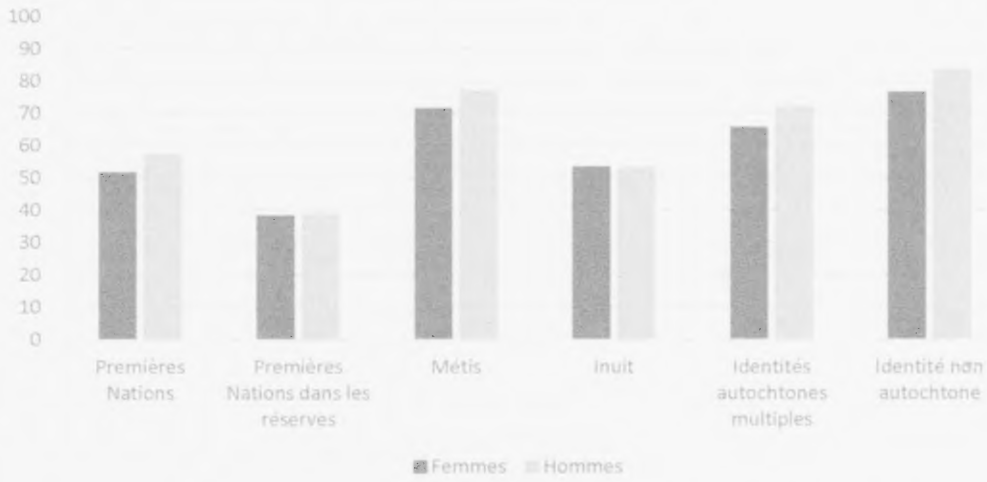
Les données du recensement de 2016 démontrent que les jeunes personnes autochtones (25-34 ans) affichent des taux d'emploi plus faibles que la population non autochtone du même groupe d'âge. La figure 3 illustre que les jeunes membres des Premières Nations qui vivent dans les réserves affichent un taux d'emploi particulièrement bas. Cette dynamique peut être expliquée par l'effet combiné du manque d'opportunités économiques dans plusieurs communautés éloignées et isolées et des niveaux de scolarité moins élevés[246].

---

245 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1545 (Colleen Mooney).

246 Statistique Canada, Le Quotidien : La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016, 29 novembre 2017.

Figure 3 — Pourcentage des personnes de 25 à 34 ans ayant un emploi, par statut autochtone, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X2016175.

Or, selon les données présentées par EDSC, les Autochtones sont bien représentés au sein des métiers :

- Les Autochtones représentent environ 6 % des apprentis au Canada, et 4 % de la population générale (Recensement de 2016).
- 74,4 % des apprentis autochtones exercent un métier désigné Sceau rouge (Enquête nationale auprès des apprentis de 2015).
- Environ 14 % de la population autochtone est titulaire d'un certificat d'une école de métiers (comparativement à 12 % de la population non autochtone).
- 20 % des Autochtones sur le marché du travail occupent un emploi du groupe professionnel Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés. Par comparaison, 15 % de la population non autochtone fait partie de ce groupe (Enquête sur la population active, 2015).

- Les écarts de revenus entre les travailleurs de métiers autochtones et non autochtones sont les plus faibles et ceux qui tendent à s'amenuiser le plus rapidement de tous les groupes professionnels[247].

Programmes et initiatives du gouvernement fédéral pour soutenir le développement des compétences des jeunes autochtones

Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA)

Au sujet du développement des compétences des jeunes autochtones, les fonctionnaires d'Emploi et Développement social Canada ont abordé la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFPEA) chapeautée par ce ministère. En vertu de la SFPEA, les organisations signataires d'entente autochtones « conçoivent et offrent des programmes et des services d'emploi adaptés aux besoins uniques de leur clientèle ».

> **« Il s'agit d'arriver à bien comprendre les désirs et les motivations des jeunes pour pouvoir les appuyer dans leur cheminement. Des mentors et des conseillers sont là pour les aider tout au long de leur démarche. Ils servent d'intermédiaires entre le jeune client et l'employeur. [...] À titre d'exemple, les intermédiaires peuvent intervenir si l'employeur manque de temps ou ne veut pas être dérangé lorsque le jeune est en retard ou ne se présente pas au travail sans avoir appelé pour fournir des explications. »**

Selon EDSC, tous les Autochtones, où qu'ils vivent et quel que soit leur statut, peuvent profiter de programmes et services offerts par les signataires d'ententes de la SFPEA, qui comprennent, entre autres :

- le développement des compétences;
- la formation pour des emplois à forte demande;

247 EDSC, *Réponse écrite aux questions (Programme Sceau rouge)*, 22 mars 2018.

- la recherche d'emploi;
- des programmes pour les jeunes;
- des programmes pour les Autochtones citadins;
- des programmes pour les Autochtones vivant avec un handicap;
- l'accès aux services de garde d'enfants[248].

Comme exemple de programme prometteur financé par la SFPEA, les fonctionnaires d'EDSC ont identifié le programme BladeRunners offert en Colombie-Britannique. Ils ont expliqué qu'il s'agit d'un programme qui offre un service complet pour les jeunes : des mesures intégrées de soutien comprenant une gestion de cas. Ces mesures de soutien aident les participants à surmonter les différents obstacles qui les empêchent d'atteindre leur plein potentiel.

> Il s'agit d'arriver à bien comprendre les désirs et les motivations des jeunes pour pouvoir les appuyer dans leur cheminement. Des mentors et des conseillers sont là pour les aider tout au long de leur démarche. Ils servent d'intermédiaires entre le jeune client et l'employeur. [...] À titre d'exemple, les intermédiaires peuvent intervenir si l'employeur manque de temps ou ne veut pas être dérangé lorsque le jeune est en retard ou ne se présente pas au travail sans avoir appelé pour fournir des explications[249].

Les représentants du Ministère ont indiqué que dans le cadre du renouvellement de la Stratégie Emploi Jeunesse, ils tenteraient d'adapter ce genre d'approche mis de l'avant par BladeRunners en fonction des besoins de différents groupes de jeunes, par exemple les jeunes Autochtones, réfugiés ou vivant avec un handicap[250].

Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières Nations

La représentante d'Affaires autochtones et du Nord Canada (AANC) a présenté au Comité des informations sur la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières Nations (SEJIPN), dont AANC est responsable.

---

248 EDSC, *Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFPEA)*.

249 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1610 (Rachel Wernick).

250 *Ibid.*

Comme le décrit ce ministère, la Stratégie aide les jeunes Inuits et ceux des Premières Nations âgés de 15 à 30 ans qui résident habituellement dans une réserve ou dans une collectivité reconnue en :

- leur permettant d'acquérir des compétences essentielles relatives à l'employabilité et d'améliorer celles qu'ils possèdent déjà
- leur faisant découvrir diverses options de carrière
- leur démontrant que l'éducation est essentielle pour participer au marché du travail
- leur offrant des possibilités d'apprentissage combinant études et travail[251].

AANC offre deux programmes dans le cadre de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières Nations :

- Le Programme expérience emploi d'été pour les étudiants inuits et des Premières Nations, qui « prévoit des mesures pour aider les jeunes Inuits et des Premières Nations à acquérir des compétences, à se préparer en vue d'un emploi à temps plein et à obtenir un revenu pour payer leurs études postsecondaires grâce à un travail d'été qui leur donnera de l'expérience[252] ».
- Le Programme connexion compétences à l'intention des Premières Nations et des Inuits, qui « prévoit des mesures pour aider les jeunes Inuits et des Premières Nations à acquérir des compétences professionnelles essentielles à leur employabilité et à découvrir différentes possibilités de carrière afin de se préparer pour un emploi, voire une carrière[253] ».

Selon le Ministère, plus de 3 500 jeunes ont participé à la SEJIPN en 2015-2016. De ce nombre, 2 996 étudiants (1 411 étudiants et 1 585 étudiantes) étaient inscrits au volet Expérience emploi été du programme, et 552 autres jeunes (222 étudiants et

---

251 Affaires autochtones et du Nord Canada (AANC), *Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières Nations*.

252 AANC, *Programme expérience emploi d'été pour les étudiants inuits et des Premières Nations*.

253 AANC, *Programme connexion compétences à l'intention des Premières Nations et des Inuits*.

330 étudiantes) ont pris part à Connexions compétences[254]. AANC a indiqué au Comité que le budget 2017 avait alloué 100 millions de dollars sur trois ans à la stratégie[255].

Société canadienne d'hypothèques et de logements : Initiative de stages en habitation pour les jeunes des Premières Nations et les jeunes Inuits

Une représentante de la Société canadienne d'hypothèques et de logements (SCHL) est venue présenter au Comité l'Initiative de stages en habitation pour les jeunes des Premières Nations et les jeunes Inuits. Cette initiative verse des subventions salariales à des organisations autochtones qui embauchent des jeunes autochtones âgés de 15 à 30 ans afin de leur offrir une expérience de travail ou de formation pratique dans le domaine de l'habitation, par exemple en administration, en entretien, en construction, en rénovation ou en services-conseils aux clients. Le but du programme est d'aider les jeunes à poursuivre une carrière à long terme dans le secteur de l'habitation.

La représentante de la SCHL a indiqué que ces stages payés durent de huit semaines à deux ans, selon le projet. Elle a décrit au Comité ce que ces stages peuvent signifier pour les jeunes autochtones qui y prennent part :

> **« Cette expérience permet aux jeunes de ressentir toute la fierté de contribuer à faire de leur collectivité un milieu où il fait bon vivre en plus de leur donner une occasion d'explorer le secteur de l'habitation, voire d'y envisager une carrière. [...] Les jeunes qui y participent ne font pas que bâtir des maisons pour répondre à un grand besoin. Ils bâtissent leur collectivité et leur estime de soi. »**

Cette expérience permet aux jeunes de ressentir toute la fierté de contribuer à faire de leur collectivité un milieu où il fait bon vivre en plus de leur donner une occasion d'explorer le secteur de l'habitation, voire d'y envisager une carrière. [...] Les jeunes qui y participent ne font pas que bâtir des

254 AANC, *Réponse écrite*, 22 mars 2018.

255 HUMA, *Témoignages*, 30 novembre 2017, 1645 (Paula Isaak, sous-ministre adjointe, Programmes et partenariats en matière d'éducation et de développement social, Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien).

maisons pour répondre à un grand besoin. Ils bâtissent leur collectivité et leur estime de soi[256].

Elle a précisé que le gouvernement fédéral « s'est servi des affectations budgétaires de 2016-2017 et 2017-2018 pour octroyer environ 13 millions de dollars à ce programme, créant du même coup près de 1 300 occasions de stages pour les jeunes Autochtones[257] ».

Initiatives d'autres organismes visant le développement des compétences des jeunes autochtones

Trade Winds to Success Training Society

Trade Winds to Success Training Society a pour mandat d'augmenter le nombre d'Autochtones travaillant dans des métiers spécialisés en Alberta. Pour ce faire, l'organisation offre un programme de préparation à la formation des apprentis pour les Autochtones. Le programme permet d'expérimenter un métier pendant une période de 14 à 16 semaines.

La représentante de l'organisation a expliqué au Comité que Trade Winds a été instituée officiellement en 2005 à titre de « partenariat tripartite réunissant les fonds de fiducie pour la formation des syndicats des métiers de la construction de l'Alberta et les employeurs dont l'effectif est syndiqué; trois signataires d'une entente dans le cadre de la SFCEA; et les gouvernements fédéral et provincial comme bailleurs de fonds[258] ».

L'organisme est principalement financé « à même le Fonds pour les compétences et les partenariats de Service Canada, une initiative jumelle de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA)[259] ».

En plus de ses trois partenaires autochtones urbains signataires d'une entente dans le cadre de la SFCEA, Trade Winds travaille également avec bon nombre des 10 signataires d'une entente encore en vigueur en milieu rural en Alberta. Ceux-ci envoient les membres de leurs collectivités à Edmonton ou à Calgary pour qu'ils puissent y faire

---

256 Huma, *Témoignages*, 28 mai 2018, 1640 (Luisa Atkinson, directrice, Logement des Premières Nations, Société canadienne d'hypothèques et de logement).

257 *Ibid.*

258 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1530 (Mary Collins, agente de liaison auprès des entreprises, Trade Winds to Success Training Society).

259 *Ibid.*

l'apprentissage d'un métier[260]. L'organisation peut également offrir des programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre dans n'importe quelle collectivité des Premières Nations ou métisse des secteurs ruraux de l'Alberta qui est intéressée.

> [N]ous allons dans les collectivités des Premières Nations et métis[ses] pour leur offrir les programmes. [...] l'assiduité en classe est meilleure parce que nous sommes directement dans leur collectivité, alors je pense qu'ils se sentent un peu plus à l'aise en étant plus près de chez eux. Ils doivent probablement aussi surmonter moins d'obstacles en étant dans leur propre collectivité, par exemple du point de vue de la garde d'enfants, des transports et de tout cela[261].

Trade Winds rapporte que depuis 2006, 1 257 étudiants ont complété leur formation préalable à l'apprentissage d'un métier. Le programme aide les apprenants à prendre bien conscience de la réalité du milieu de l'emploi en leur offrant l'orientation nécessaire pour leur permettre de choisir le métier qui leur convient le mieux via des activités de formation professionnelle et d'enseignement des habiletés fondamentales. Lors de son témoignage en Comité, la représentante de l'organisation a affirmé qu'elle devait adapter son approche aux besoins des participants :

> L'apprentissage par l'expérience est essentiel pour nos jeunes Autochtones. [...] Le modèle traditionnel de formation en classe n'est pas efficace pour les apprenants adultes. Le succès de nos apprenants adultes est tributaire du soutien de leurs pairs, de l'apprentissage visuel et actif, et, d'abord et avant tout, des interrelations avec notre personnel. Nous aidons nos apprenants à prendre bien conscience de la réalité du milieu de l'emploi en leur offrant l'orientation nécessaire pour leur permettre de choisir le métier qui leur convient le mieux via nos activités de formation professionnelle et d'enseignement des habiletés fondamentales[262].

Observations et recommandation du Comité

Le Comité reconnait qu'il existe plusieurs initiatives efficaces et innovatrices pour soutenir les jeunes autochtones dans leur participation à l'apprentissage par l'expérience. Toutefois, il estime qu'on peut faire plus et recommande :

Recommandation 15

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec Services autochtones Canada, fixent comme objectif ambitieux que tous les étudiants autochtones aient accès à une opportunité d'apprentissage, de stage rémunéré, de placement co-op ou autre

---

260 *Ibid.*

261 *Ibid.*, 1530 et 1650.

262 *Ibid.* 1530.

occasion d'apprentissage par l'expérience significative, et que ces opportunités s'inscrivent dans une approche de réconciliation et axée sur les distinctions.

Les jeunes vivant avec une incapacité

Les données démontrent que les jeunes canadiens vivant avec une incapacité affichent un taux d'emploi plus bas que la population générale, particulièrement ceux aux prises avec une incapacité grave ou très grave.

Figure 4 — Pourcentage des personnes de 20 à 24 ans ayant travaillé en 2010 ou en 2011

	Pourcentage
Personne sans incapacité	87%
Personnes ayant une incapacité légère ou modérée	73%
Personnes ayant une incapacité grave ou très grave	48%

Source : Statistique Canada, mémoire soumis au Comité le 4 janvier 2018 (données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012).

Des témoins ont exposé au Comité les défis auxquels font face les jeunes qui vivent avec une incapacité.

La représentante de l'East Prince Youth Development centre a expliqué que pour ces jeunes, le manque d'expérience de travail préalable et la difficulté d'obtenir des accommodements en milieu de travail sont des défis supplémentaires qui empêchent certains jeunes d'atteindre leur plein potentiel[263].

Les représentants de la Pathfinder Youth Centre Society, un organisme qui vient en aide à des jeunes vulnérables en Colombie-Britannique, ont parlé au Comité des défis que doivent surmonter leurs participants : des problèmes de santé mentale, dont des double diagnostiques, ainsi que le spectre de l'autisme. Ils ont mentionné que parfois, les jeunes n'obtiennent pas une évaluation exacte de leur état, ce qui leur pose des difficultés supplémentaires[264].

Encore une fois, les témoins ont souligné l'importance d'avoir une approche intégrée et des services complets pour ces jeunes afin d'intervenir sur l'ensemble de la situation, en

263 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1550 (Barb Broome).

264 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1555 (Orville Lee).

collaboration avec les conseillers scolaires, professionnels de la santé mentale, agents de probation ainsi que le ministère des Enfants et de la famille.

> Étant donné qu'un si grand nombre de jeunes souffrent de problèmes de santé mentale, cela les empêche d'acquérir les aptitudes sociales dont ils ont besoin sur le marché du travail, notamment les aptitudes interpersonnelles, le travail de groupe et la confiance dans leurs propres capacités. [...] Il faut absolument éliminer le stigmate entourant la maladie mentale et accroître l'accessibilité des services pour que ces jeunes puissent s'exprimer en toute sécurité et demander de l'aide sans craindre l'isolement ou le rejet. [...] En outre, nous croyons qu'en prenant le temps de déterminer quels sont les défis — en investissant le temps nécessaire —, cela les aidera à long terme. Parfois, la question de l'emploi n'a rien à voir avec l'emploi lui-même, mais avec les aptitudes à la vie quotidienne et l'apprentissage pour composer avec les défis quotidiens[265].

Un autre témoin, issu du milieu coopératif universitaire, a fait écho à ces propos. Selon lui, les étudiants gagnent à déclarer qu'ils vivent avec, par exemple, un trouble déficitaire de l'attention, ou un problème de santé mentale, parce que cela permet à l'université de leur offrir un accompagnement et de mettre en place des mesures d'accommodement avec les employeurs qui les prennent en stage, ce qui permet aux étudiants d'avoir des expériences couronnées de succès. Or, selon ce témoin, dans bien des cas, les étudiants refusent de s'auto-identifier comme ayant une telle condition, et « ils commencent à avoir toutes sortes de problèmes et peuvent en arriver à décrocher[266] ».

Les représentants de la Pathfinder Youth Centre Society ont prôné le développement de programmes personnalisés, sur mesure, adaptés aux aptitudes et compétences des jeunes qui vivent avec de telles difficultés. Leur organisation crée des emplois à l'interne pour certains des jeunes. De plus, elle a établi des partenariats avec des employeurs de la collectivité, « des partenaires qui comprennent certaines des déficiences avec lesquelles nous

« À un moment donné, il y a quelques années, il nous a coûté 325 000 $ pour aider 45 jeunes en une année [...] Héberger un seul jeune dans une prison pour mineurs coûte 100 000 $. [...] S'ils ne sont pas sauvés, ils finiront par nous coûter 100 000 $ chacun. Pourquoi ne pas investir les 325 000 $? »

265 *Ibid.*

266 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1715 (Alain Tremblay).

composons[267] ». L'un des projets qu'ils aimeraient réaliser prochainement est la création d'un magasin d'aubaines où les jeunes participants pourraient acquérir une expérience de travail dans un milieu contrôlé où ils pourraient surmonter leur anxiété et développer leur confiance en soi[268].

Ces témoins ont expliqué au Comité que d'aider les jeunes aux prises avec des problèmes de santé mentale est primordial pour éviter un effet domino dévastateur. Ils ont relaté que plusieurs de ces jeunes « se livrent à l'automédication, ce qui aboutit au secteur de la drogue. Ils volent, ce qui aboutit à l'incarcération. Ces actes et leurs ramifications les écartent du droit chemin[269]. » Selon la directrice générale et cofondatrice de l'organisme, il vaut mieux prévenir que guérir :

> **À un moment donné, il y a quelques années, il nous a coûté 325 000 $ pour aider 45 jeunes en une année [...] Héberger un seul jeune dans une prison pour mineurs coûte 100 000 $. [...] S'ils ne sont pas sauvés, ils finiront par nous coûter 100 000 $ chacun. Pourquoi ne pas investir les 325 000 $?[270]**

Observations et recommandation du Comité :

À la lumière des témoignages entendus, le Comité considère qu'il est essentiel de soutenir les jeunes vivant avec une incapacité, y compris les problèmes liés à la santé mentale. Le Comité recommande :

Recommandation 16

Qu'Emploi et Développement social Canada travaille avec l'ensemble du gouvernement, tous les paliers de gouvernement, les employeurs, et les organismes à but non lucratif, afin d'empêcher que les jeunes canadiens vivant avec un handicap soient exclus du marché du travail en raison de leur handicap. Cela entraine des coûts énormes, et des investissements gouvernementaux doivent être mis en œuvre afin d'assurer que ces travailleurs soient mieux intégrés au sein des possibilités d'apprentissage par l'expérience et de notre marché du travail, pour toute la durée de leur vie professionnelle.

---

267 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1600 (Orville Lee).

268 *Ibid.*

269 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1710 (Ruth Lee, directrice exécutive et co-fondatrice, Pathfinder Youth Centre Society).

270 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1705 (Ruth Lee).

Les nouveaux arrivants

La représentante de Repaires Jeunesse (Clubs des garçons et filles) a affirmé que le soutien aux jeunes néo-canadiens devait être une priorité pour le gouvernement du Canada. Selon elle, les écoles sont débordées et éprouvent beaucoup de difficulté à desservir les enfants qui ne parlent ni français ni anglais et à leur apprendre une de ces langues. Elle a expliqué au Comité que les Clubs garçons et filles voient ces enfants tous les jours à leurs clubs de devoirs et que ceux-ci se sentent terrifiés et « pas très intelligents » à l'école, car ils ne comprennent pas[271].

Selon l'organisme S.U.C.C.E.S.S., qui vient en aide aux immigrants et réfugiés à Vancouver, en plus de la barrière linguistique, les jeunes nouvellement arrivés font face à des défis complexes, notamment des problèmes d'établissement personnels ou familiaux et une méconnaissance de la culture et des normes canadiennes. De plus pour certains jeunes, en particulier les réfugiés, leurs études peuvent avoir été sporadiques ou interrompues avant leur arrivée au Canada. L'organisme affirme que vu la complexité des besoins de ces jeunes, une approche holistique est nécessaire pour les aider à intégrer éventuellement le marché de l'emploi de façon durable[272].

Les deux organisations ont indiqué que les enfants qui arrivent jeunes s'en tirent généralement mieux, mais que ceux qui arrivent vers l'âge de l'adolescence sont les plus à risque de décrocher.

S.U.C.C.E.S.S. affirme que les jeunes qui arrivent au Canada lorsqu'ils sont plus âgés ont plus de difficultés pour apprendre l'anglais et s'adapter à la culture locale par rapport aux jeunes qui arrivent à un plus jeune âge. « Certains jeunes immigrants et réfugiés, en particulier ceux qui sont plus vulnérables, peuvent même finir par ne plus être pris en charge par le système d'éducation local en raison de leur âge avant d'avoir terminé leurs études secondaires[273]. »

Cette organisation recommande que des programmes d'apprentissage par l'expérience novateurs et spécialisés soient créés pour aider les jeunes immigrants et réfugiés plus âgés à surmonter les obstacles complexes auxquels ils sont confrontés. Elle propose que ces programmes comprennent des cours de langue propres à l'emploi adaptés pour les jeunes, l'acquisition de compétences techniques, générales et essentielles, de compétences en matière de santé et de sécurité au travail applicables au Canada, et la

---

271 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1710 (Colleen Mooney).

272 S.U.C.C.E.S.S., ***Mémoire soumis au Comité***, p. 4.

273 *Ibid.*

prestation de services d'aide à la recherche d'emploi, d'établissement de liens avec les employeurs et, s'il y a lieu, des stages et des occasions de bénévolat en milieu de travail[274].

Repaires Jeunesse (Clubs des garçons et filles) propose que le programme Emplois d'été Canada pourrait être amélioré en l'ouvrant aux jeunes qui ne sont pas aux études à temps plein. Selon cette organisation, de nombreux jeunes nouveaux arrivants ne sont pas admissibles à ce programme d'emploi subventionné, car leur situation ne leur permet pas d'étudier à temps plein; ils doivent travailler pour subvenir aux besoins de leur famille. L'organisme juge aussi qu'un autre programme devrait être créé, qui s'ajouterait à Emplois d'été Canada et qui aiderait les jeunes néo-canadiens qui ne sont pas aux études et qui n'ont pas de travail. « Il s'agirait de leur donner une expérience d'emploi qui, avec un peu de chance, susciterait un enthousiasme et les aiderait à trouver une activité dans laquelle ils sont bons[275]. »

Au niveau universitaire, constatant la difficulté de certains nouveaux canadiens à s'intégrer au marché du travail, l'Université de Sherbrooke a développé un programme pour aider les étudiants internationaux à mieux comprendre les particularités du marché du travail canadien et québécois, notamment son historique et ses principales règles et coutumes. Le programme comprend de l'aide pour la préparation de CV, de lettres de présentation et pour les entrevues, avec l'encadrement personnalisé d'un conseiller dans le but de favoriser l'intégration en emploi de ces étudiants[276].

Les jeunes francophones en contexte minoritaire

La Fédération de la jeunesse canadienne-française a informé le Comité du fait que l'employabilité est un enjeu de taille pour les jeunes d'expression française en situation minoritaire. Selon la Fédération, il existe d'importants manquements en ce qui a trait aux possibilités d'emplois en français dans leurs communautés, et ce, d'un bout à l'autre du pays[277].

Ainsi, l'organisation estime que le gouvernement du Canada devrait rehausser l'accès aux emplois et aux occasions de formation en français pour les jeunes, et ce, partout au pays. Elle recommande que le gouvernement du Canada « investisse davantage et en

---

274 *Ibid.*

275 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1625 (Colleen Mooney).

276 HUMA, *Témoignages*, 7 décembre 2017, 1540 (Alain Tremblay).

277 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1555 (Justin Johnson, président, Fédération de la jeunesse canadienne-française).

priorité dans le financement du programme Jeunesse Canada au travail[278] dans les deux langues officielles et dans une offre de stages rémunérés de qualité pour les étudiants en français des communautés francophones en situation minoritaire du pays[279] ».

De plus, la Fédération souhaiterait que le gouvernement du Canada consulte les jeunes d'expression française vivant en situation minoritaire et prenne en compte leurs réalités et leurs besoins dans l'actualisation de la Stratégie emploi jeunesse.

Observations et recommandation du Comité

Le Comité reconnait les défis auxquels font face les jeunes issus de populations minoritaires lorsque vient le temps de participer à des occasions d'apprentissage par l'expérience significatives. Par conséquent, le Comité recommande :

Recommandation 17

Qu'Emploi et Développement social Canada travaille pour assurer des possibilités d'apprentissage par l'expérience élargies et plus nombreuses aux populations minoritaires du Canada, y compris les communautés de langue officielle en situation minoritaire, les communautés racialisées, les jeunes à risque, les Canadiens vivant avec un handicap, les communautés autochtones, les nouveaux arrivants et les jeunes défavorisés économiquement. Une attention particulière doit être accordée aux processus de demande afin d'assurer que les jeunes des communautés marginalisées bénéficient d'un accès exempt d'obstacles aux divers programmes offerts.

---

278 Jeunesse Canada au travail est un programme du Ministère du patrimoine canadien qui offre des emplois d'été et des stages aux étudiants et diplômés récents dans les secteurs du patrimoine, des arts, de la culture et des langues officielles.

279 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1555 (Justin Johnson).

CHAPITRE 5 : LA STRATÉGIE DE TRANSITION DE L'ÉCOLE AU TRAVAIL AU CANADA COMPARATIVEMENT AUX MODÈLES ET PROGRAMMES INTERNATIONAUX

Les chapitres précédents ont permis d'en apprendre davantage sur différents aspects de la transition de l'école au travail au Canada, et sur certains défis qui s'y rattachent. L'un des constats partagés par plusieurs témoins est que les gouvernements, établissements d'enseignement et employeurs doivent collaborer plus étroitement pour préparer adéquatement les jeunes canadiens au monde du travail[280].

Plusieurs pays mènent actuellement des réflexions semblables à celles du Canada sur comment développer une meilleure adéquation entre la formation et le monde du travail.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) estime que « négocier le passage de l'école à la vie active n'a jamais été particulièrement aisé, mais pour des millions de jeunes, dans les pays de l'OCDE, cela relève maintenant de l'impossible », notamment parce que « le travail et l'éducation sont trop souvent deux mondes étrangers l'un a l'autre »[281].

L'OCDE note l'importance pour les employeurs d'intervenir tant dans la conception que dans l'application des programmes d'enseignement. Elle indique que les systèmes éducatifs doivent être souples et en mesure de s'adapter aux besoins du marché du travail. En outre, l'organisation souligne que « les prestataires d'éducation, le marché du travail, les institutions fiscales et sociales, les organisations d'employeurs, les syndicats, les parents et les jeunes eux-mêmes doivent conjuguer leurs efforts [...] pour faire en sorte que le trajet qui conduit de l'école à l'emploi soit plus direct et plus facile à parcourir[282] ».

---

280 À ce sujet, Coalition Transitions Canada a fait parvenir au Comité un document où il explique en détail la nécessité de mettre en place un nouvel organisme sans but lucratif pour faciliter la collaboration à l'échelle nationale entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, le milieu des affaires, les Premières Nations, les organisations non gouvernementales (ONG) et d'autres acteurs, « afin d'accélérer et d'élargir les innovations nécessaires en éducation pour que les étudiants soient prêts pour une carrière ».

281 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2015), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2015 : Les jeunes, les compétences et l'employabilité*, p. 3.

282 *Ibid.*

La stratégie nationale d'apprentissage intégré au travail de l'Australie

Des témoins ont mentionné au Comité que l'Australie avait adopté en 2015 une stratégie nationale d'apprentissage intégré au travail (AIT) issue de la collaboration entre le monde universitaire et le monde des affaires et qu'il s'agit d'un modèle que le Canada devrait explorer.

Celle-ci porte sur les possibilités d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants de l'université. Elle vise à guider la croissance de l'AIT et à s'assurer que l'offre d'opportunités d'AIT répond à la demande.

La stratégie comprend un plan d'action qui s'articule autour de huit thèmes principaux :

- Fournir un leadership national pour élargir l'AIT;
- Clarifier la politique gouvernementale et les paramètres règlementaires afin de permettre et de soutenir la croissance de l'AIT;
- Créer du soutien pour les étudiants, les universités, les employeurs de tous les secteurs et les gouvernements afin d'accroitre la participation à l'AIT;
- S'assurer que l'investissement en AIT est bien ciblé et permet des expériences durables de haute qualité, la participation des acteurs, et la croissance;
- Développer des ressources, processus et systèmes pour les universités afin qu'elles élargissent l'AIT et collaborent avec leurs partenaires des affaires et de la communauté;
- Renforcer les capacités de plus d'employeurs afin qu'ils puissent participer à l'AIT;
- Agir sur les enjeux d'équité et d'accessibilité pour permettre aux étudiants de participer à l'AIT;

- Accroitre les occasions d'AIT pour les étudiants internationaux ainsi que pour les étudiants australiens d'étudier à l'étranger[283].

Les jeunes aux études qui participent à un programme travail-études

En 2015, l'OCDE soulignait que dans les 22 pays et régions de la zone OCDE couverts par une évaluation des compétences des adultes réalisée en 2012, moins de la moitié des étudiants qui suivaient un programme d'éducation et de formation professionnelle bénéficiaient d'un apprentissage fondé sur le travail, et que dans le secteur de l'enseignement général, le taux passait sous la barre des 40%[284].

Les données de l'OCDE sur les jeunes aux études qui participent à un programme travail-études, soit un programme formel d'éducation et de formation combinant des études et des périodes de travail inter-reliées pour lesquelles l'étudiant/le stagiaire reçoit des gains, sont limitées. En 2016, seulement neuf pays membres ont fourni des données ventilées de façon aussi détaillée, et le Canada n'en faisait pas partie. Comme nous l'avons vu tout au long de ce rapport, au Canada, différents chiffres estimatifs circulent concernant le nombre de jeunes qui prennent part à de tels programmes, mais comme les définitions de l'apprentissage par l'expérience et des types d'expériences qui en font partie varient, il n'est pas possible de les comparer aux données de l'OCDE.

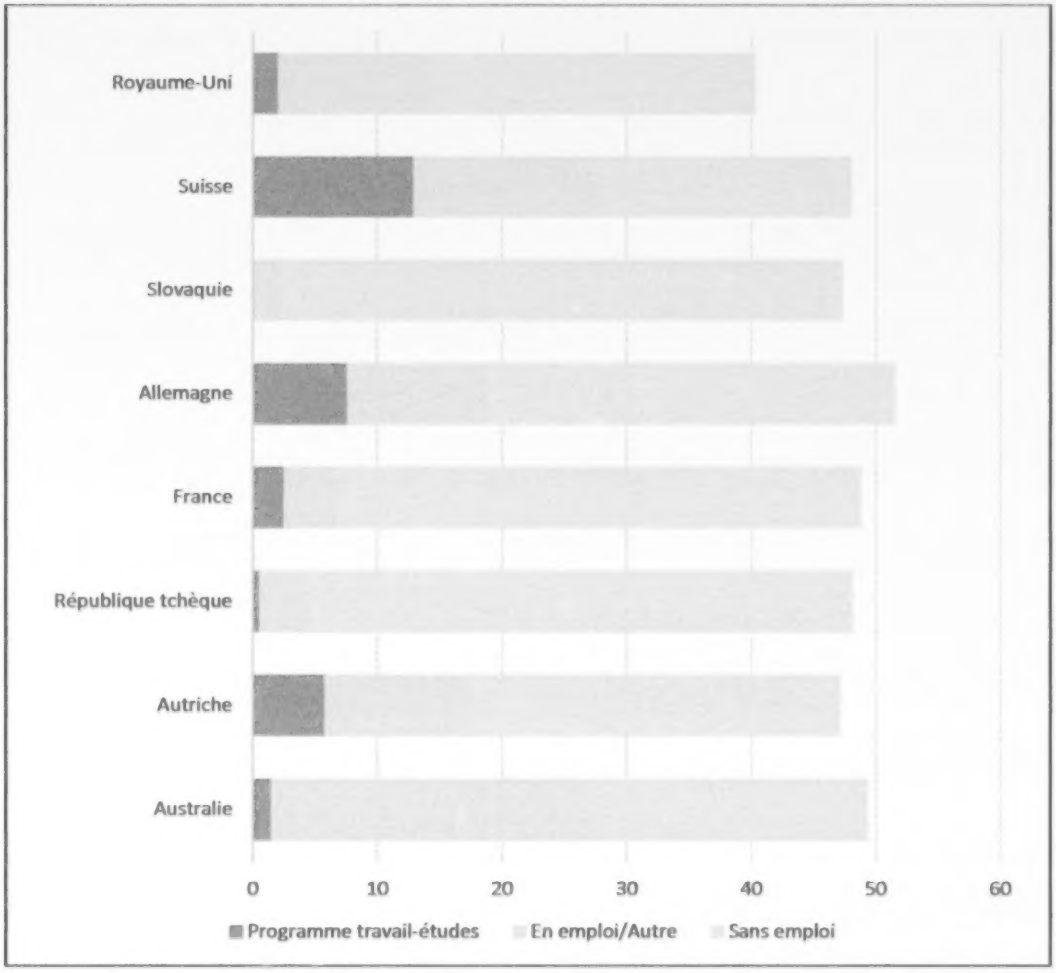
Les figures qui suivent illustrent, pour les femmes et les hommes de 15 à 29 ans aux études, les pourcentages de ceux qui participent à un programme travail-études, ceux qui sont en emploi et ceux qui sont sans emploi, dans les pays qui compilent ces données.

---

283 **Universities Australia et al.,** Stratégie nationale d'apprentissage intégré au travail [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

284 OCDE (2015), *Ibid*.

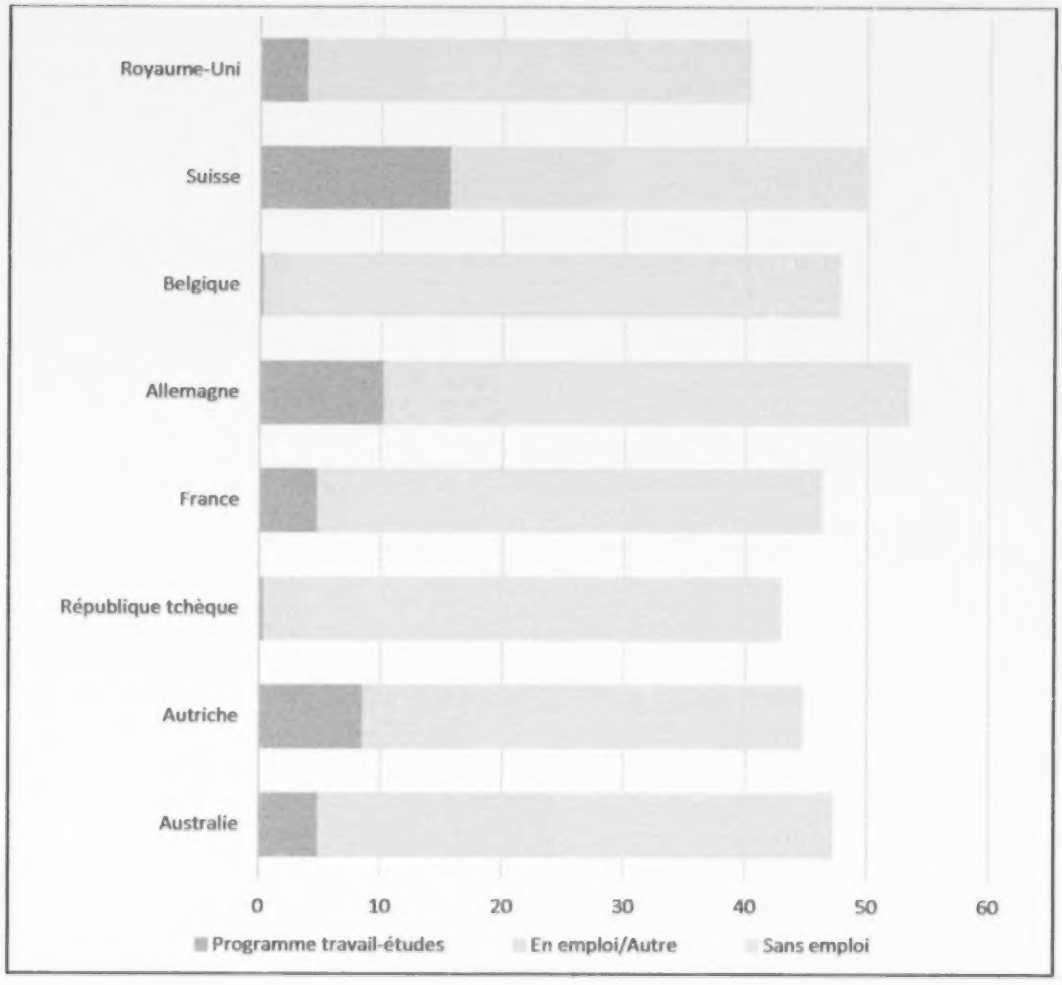
Figure 5 — Données disponibles sur les femmes de 15 à 29 ans aux études : pourcentage de celles qui participent à un programme travail-études, sont en emploi et sont sans emploi



Note : Seul un petit groupe de pays recueillent et publient des données sur les jeunes aux études et en emploi dans le cadre d'un programme travail-études. Les autres publient des statistiques plus générales sur les jeunes aux études en emploi.

Source : Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées de OECD.Stat, *Transition de l'école au travail*, 2016.

Figure 6 — Données disponibles sur les hommes de 15 à 29 ans aux études : pourcentage de ceux qui participent à un programme travail-études, sont en emploi et sont sans emploi



Note : Seul un petit groupe de pays recueillent et publient des données sur les jeunes aux études et en emploi dans le cadre d'un programme travail-études. Les autres publient des statistiques plus générales sur les jeunes aux études en emploi.

Source : Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées de OECD.Stat, *Transition de l'école au travail*, 2016.

Les données illustrées par ces figures démontrent clairement que la Suisse et l'Allemagne se démarquent à l'échelle du globe quant à la proportion de leurs étudiants qui participent à un programme travail-études.

Les exemples de la Suisse et de l'Allemagne

La Suisse et l'Allemagne sont reconnues de par le monde pour leurs formations duales d'apprentissage, c'est-à-dire qui se déroulent en alternance dans un milieu de travail et dans une école professionnelle.

Gouvernance du système de formation professionnelle

Dans les deux pays, la gouvernance de la formation professionnelle est tripartite : une loi de la formation professionnelle précise que cette formation est la tâche commune de l'État, des régions et des partenaires sociaux (patronat et syndicat) et donne des lignes directrices et des critères de qualités pour la développer[285].

Au niveau national, le système est géré par des instances gouvernementales : le BIBB (Institut fédéral pour la formation professionnelle) en Allemagne, le SEFRI (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation) et l'IFFP (Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle) en Suisse. Le BIBB allemand est composé de délégués patronaux, de délégués syndicaux, de délégués de l'État fédéral et de délégués des régions. Surnommé le « parlement de la formation duale », c'est « le lieu où tous les acteurs se rencontrent, se disputent et se mettent d'accord sur les orientations à prendre et les opérations à mener en matière de formation professionnelle[286] ». Le BIBB allemand et l'IFFP suisse soutiennent la formation professionnelle à l'échelle nationale, notamment en développant et mettant à jour le matériel de formation; en effectuant des analyses statistiques régulières, des expérimentations et de la recherche; et en administrant des campagnes de promotion[287]. La gouvernance tripartite se poursuit dans la mise en œuvre des programmes dans les régions[288].

---

285 Sylvie Ann Hart, *La formation duale de l'Allemagne et de la Suisse : caractéristiques qui étonnent et détonnent du point de vue nord-américain*, février 2016.

286 *Ibid.*

287 *Ibid.*

288 *Ibid.*

Lors de sa comparution en Comité, la ministre Hajdu a raconté avoir été très inspirée par la collaboration étroite entre le gouvernement, les employeurs et les établissements d'enseignement, dès le secondaire, qu'elle a observée lors de sa visite en Allemagne.

> Le gouvernement offrait un certain soutien, assurait l'élément législatif et fournissait une partie du financement qui permettait au programme de se poursuivre. Les employeurs s'engageaient à fournir dans leurs locaux la formation axée sur les compétences et l'apprentissage par l'expérience. [...]. Ce partenariat que nous avons observé est une chose qui nous intéresse beaucoup [...] Il y a quelques difficultés, car notre structure de compétences est probablement tout autre que celle de l'Allemagne, mais c'est un modèle très prometteur qui réunit le gouvernement, les établissements d'enseignement comme les collèges et les polytechniques, et les employeurs pour créer des occasions d'apprentissage par l'expérience[289].

Comment cela fonctionne-t-il : caractéristiques des programmes suisse et allemand

En Suisse, dès la fin de l'école obligatoire, soit vers 15 ans généralement, les jeunes doivent choisir entre une formation professionnelle initiale (formation en apprentissage duale), l'école professionnelle à temps plein, ou les études d'enseignement général qui préparent aux hautes écoles et universités. En Allemagne aussi, les étudiants peuvent commencer un apprentissage vers 15 ans, ou choisir de poursuivre leurs études de préparation vers les études supérieures. La formation professionnelle en alternance est de loin la plus populaire tant en Suisse qu'en Allemagne : les deux tiers des élèves la choisissent. D'ailleurs, cette avenue est tenue en forte estime en Suisse, souvent qualifiée de « voie royale » vers le marché du travail. Les formations en apprentissage sont ancrées dans la culture suisse depuis une centaine d'années[290].

En Allemagne, les formations professionnelles en apprentissage sont aussi traditionnellement considérées comme la voie royale vers le marché du travail. Or, depuis quelques années, elles semblent perdre en popularité; les médias rapportent qu'en 2016, 43 500 places d'apprentissage n'ont pas été pourvues, faute de candidats. Les jeunes se tourneraient de plus en plus vers les études universitaires. Des politiciens allemands ont affirmé qu'il fallait accroître la reconnaissance sociale de l'apprentissage, un discours souvent entendu au Canada. De plus, un problème d'adéquation entre l'offre et la demande d'apprentis sévirait en Allemagne : de trop nombreux apprentis souhaitent obtenir des postes dans certains domaines et dans certaines régions, alors

---

289 HUMA, *Témoignages*, 28 novembre 2017, 1655 (L'Hon. Patty Hajdu).

290 « Le modèle suisse de formation professionnelle fait bien des envieux », *Radio-Canada*, 10 décembre 2017.

que dans d'autres domaines et régions, les employeurs peinent à recruter des apprentis[291].

En Suisse, la formation professionnelle initiale s'appelle ainsi parce qu'il existe des passerelles pour les étudiants qui souhaitent ensuite continuer leur formation vers des études supérieures. Il existe 230 formations professionnelles initiales, dans une foule de domaines, qui peuvent être offertes par des entreprises privées tant que par des institutions publiques. Parmi les formations professionnelles initiales les plus populaires en Suisse en 2017, on retrouvait : employé de commerce, gestionnaire de commerce de détail, assistant en soins et santé communautaires, assistant socio-éducatif, informaticien, et installateur-électricien[292].

En Allemagne, quelque 350 filières de formation professionnelle sont reconnues[293]. Les cinq métiers les plus en demande à l'heure actuelle sont : mécatronicien froid et climatisation; aide-soignant pour personnes âgées; cheminot; électronicien en technique d'exploitation; et mécanicien en installations sanitaires, chauffage et climatisation[294]. Le passage entre la formation professionnelle et technique (l'équivalent du diplôme d'études professionnelles et du diplôme d'études collégiales ici) peut se faire de façon fluide[295].

Les témoins qui ont pris part à l'étude ont souligné la fluidité de ces systèmes. La transférabilité des crédits accumulés dans le cadre d'une formation d'apprentissage vers une autre formation, et la mobilité dont les apprenants bénéficient à l'échelle de l'union européenne sont deux aspects qui doivent être améliorés au Canada selon les témoins[296].

Le grand nombre de carrières auquel on peut accéder par la voie de l'apprentissage en Europe a aussi été identifié comme étant un élément positif des systèmes européens par rapport au Canada :

> **[E]n Europe, un banquier peut être un apprenti. Ce n'est pas le cas ici, n'est-ce pas? Nos métiers sont délimités et circonscrits [...] La beauté du modèle européen — qu'il s'agisse**

---

291 **Thibault Madelin (Les Échos),** *En Allemagne, la formation professionnelle est moins populaire*, **5 avril 2017.**

292 **Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI),** *La formation professionnelle en Suisse : Faits et chiffres 2018*, **p. 14.**

293 **Gouvernement allemand,** *La formation professionnelle en Allemagne – de quoi s'agit-il?*.

294 **Gouvernement allemand, «** Cinq métiers très demandés **», *Formation professionnelle*.**

295 **Sylvie Ann Hart,** *La formation duale de l'Allemagne et de la Suisse : curactéristiques qui étonnent et détonnent du point de vue nord-américain*, **février 2016.**

296 **HUMA,** *Témoignages*, **7 décembre 2017 (Lawrence Slaney) et** *Témoignages*, **7 mai 2018 (Terence Snooks).**

> de la Suisse, de la Finlande, des Pays-Bas ou de l'Allemagne — est qu'il y a des formations d'apprenti pour beaucoup plus de professions que ce qui est autorisé au Canada[297].

Le Syndicat des métiers de la construction du Canada estime que le Canada devrait songer à adopter un modèle d'apprentissage semblable à ceux qu'utilisent actuellement certains pays de l'Union européenne.

> Ces modèles, qui permettent aux élèves de suivre un programme d'apprentissage dès la huitième année et d'alimenter leur intérêt pour les métiers, s'inscrivent dans une stratégie à la fois proactive et gagnante. Les jeunes de ces pays sont exposés à des ateliers et à des formations spécialisées dans le cadre même de leurs études. [...] Un jeune peut par exemple suivre un parcours d'apprentissage double et devenir à la fois ingénieur et plombier, deux corps de métiers où le savoir-faire est reconnu de manière indépendante en étant tout aussi valorisé que celui d'autres professionnels comme les médecins et les avocats[298].

Polytechnics Canada a toutefois rappelé que pour ressembler davantage à l'Europe à ce chapitre, il faudrait être prêts à modifier le modèle d'éducation canadien de la maternelle à la 12e année que nous connaissons.

> [C]ela signifie que lorsqu'un élève arrivera en 8e année, nous devrons lui dire qu'il doit passer une journée au travail et quatre en classe. Sommes-nous prêts à perturber notre modèle de la maternelle à la 12e année? D'ici à ce que nous le soyons, nous serons dans la même situation[299].

Certains défis liés aux systèmes de formation professionnelle en apprentissage

Malgré leurs nombreux bienfaits, les systèmes de formation professionnelle en apprentissage tels que nous les retrouvons en Suisse et en Allemagne comportent certains risques. L'un des défis du système dual est qu'il est dépendant de la conjoncture économique. « [F]ace à un avenir incertain, les entreprises suisses sont moins motivées à ouvrir de nouvelles places d'apprentissage, même si former un/e apprenti/e est une activité rentable. En période de crise économique, les places d'apprentissages se ferment vite alors qu'elles mettent du temps à réapparaitre une fois l'embellie arrivée[300]. » On estime que pour les employeurs, les formations en apprentissage sont

---

297 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1710 (Nobina Robinson).

298 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1540 (Terence Snooks).

299 HUMA, *Témoignages*, 7 mai 2018, 1635 (Nobina Robinson).

300 Yves Chochard, *La formation duale en Suisse vue de l'intérieur*, février 2015.

rentables lorsqu'elles durent trois ou quatre ans, puisque pendant les deux premières années, elles représentent surtout des coûts en formation, alors qu'à partir de la troisième année, l'apprenti devient rentable[301].

En outre, selon l'OCDE, « certaines données laissent penser que des filières professionnelles de qualité, en particulier au niveau du deuxième cycle du secondaire, contribueraient à récupérer les jeunes en situation de démobilisation scolaire, à améliorer les taux de réussite et à faciliter le passage de l'école a l'emploi[302] ». De plus, « le système d'éducation et de formation professionnelles (EFP) peut également aider les pays à se doter d'une main-d'œuvre très qualifiée et diversifiée, en développant des compétences commerciales, techniques, professionnelles et de gestion de niveau intermédiaire venant en complément des compétences de haut niveau acquises à l'université[303] ».

Cependant, l'OCDE met en garde qu'une « entrée trop précoce dans une filière professionnelle peut aussi condamner les jeunes à travailler dans des domaines peu rémunérateurs et limiter leur capacité d'adaptation et leur mobilité ascendante[304] ». Dans plusieurs pays, une forte proportion d'élèves/étudiants de l'EFP, y compris parmi ceux qui suivent un cursus post-secondaire, a des compétences cognitives très faibles, en particulier en numératie[305]. Ainsi, l'OCDE recommande que les systèmes d'EFP s'assurent d'allier les compétences concrètes utiles pour un poste spécifique à des compétences plus larges et transférables, « afin que le capital humain acquis ne soit ni trop généraliste, ni trop spécifique ou trop étroit[306] ».

Le représentant de l'Université polytechnique Kwantlen, en Colombie-Britannique, a émis une mise en garde semblable concernant les programmes d'apprentissage professionnel dès le secondaire. Selon lui, de tels programmes doivent être assez larges pour permettre une adaptation à différents emplois. Les programmes qui préparent les étudiants du secondaire à une carrière très spécifique ne sont pas efficaces, puisque l'économie change rapidement et que l'on ne connait pas encore les emplois qui seront en demande demain. À ce chapitre, le témoin a donné l'exemple des formations pour

---

301 Sylvie Ann Hart, *La formation duale de l'Allemagne et de la Suisse : caractéristiques qui étonnent et détonnent du point de vue nord-américain*, février 2016.

302 OCDE (2015), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2015 : Les jeunes, les compétences et l'employabilité*, p. 40.

303 *Ibid.*

304 *Ibid.*, p. 41.

305 *Ibid.*

306 *Ibid.*, p. 66.

apprendre à réparer et entretenir des systèmes Microsoft qui étaient offertes dans certaines écoles secondaires du Canada il y a une quinzaine d'années, qui étaient axées sur des compétences trop spécifiques et pas assez transférables[307].

Repenser la formation continue : l'apprentissage tout au long de la vie

Des témoins ont fait part au Comité que le Canada devait repenser son approche en matière de formation continue. En effet, bien que l'on pense généralement à l'apprentissage intégré au travail en termes d'étudiants qui bénéficient d'expériences de travail pour parfaire leurs compétences, le concept s'applique également aux travailleurs qui ont besoin de formation pour mettre à jour les leurs.

> Bien que la transition vers le marché du travail soit certainement cruciale dans le parcours professionnel d'un nouveau diplômé, les jeunes d'aujourd'hui ne connaîtront plus une seule transition; les travailleurs canadiens du XXIe siècle connaîtront probablement de nombreuses transitions au cours de leur vie professionnelle. L'engagement envers l'apprentissage continu doit donc faire partie intégrante de l'expérience postsecondaire des étudiants[308].

Selon Collèges et Instituts Canada, « les diplômés doivent comprendre que leur éducation et leur formation seront continues - par la formation en milieu de travail, l'apprentissage en ligne ou un retour aux études formelles[309] ». De plus, l'organisation soutient que « les stratégies envisagées pour faciliter l'intégration au marché du travail doivent comprendre des offres récurrentes de recyclage, de perfectionnement et de mise à niveau[310] ».

---

307 HUMA, *Témoignages*, 5 décembre 2017, 1645 (David Burns, membre du corps enseignant, Université Polytechnique Kwantlen).

308 Collèges et Instituts Canada, *Mémoire soumis au Comité*, 22 mars 2018, p. 9.

309 *Ibid.*

310 *Ibid.*

Ainsi, Collèges et Instituts Canada recommande au gouvernement du Canada d'élaborer, en partenariat avec les établissements d'enseignement postsecondaire et le secteur des affaires, « une stratégie fédérale-provinciale complète d'apprentissage continu qui comprendra le financement d'un système de crédits d'apprentissage à vie, des modèles de cours flexibles et faciles d'accès pour les travailleurs, des possibilités d'apprentissage intégré au travail et un large éventail d'options de formation spécialisée[311] ».

« Bien que la transition vers le marché du travail soit certainement cruciale dans le parcours professionnel d'un nouveau diplômé, les jeunes d'aujourd'hui ne connaîtront plus une seule transition; les travailleurs canadiens du XXIe siècle connaîtront probablement de nombreuses transitions au cours de leur vie professionnelle. L'engagement envers l'apprentissage continu doit donc faire partie intégrante de l'expérience postsecondaire des étudiants. »

Le représentant de la firme Deloitte a aussi fait des remarques à ce propos :

> [N]ous croyons qu'il est possible de commencer par prendre des mesures concrètes pour éliminer la distinction entre la formation suivie avant et après le début de la carrière et pour repenser le système d'éducation du Canada en mettant l'accent sur l'apprentissage continu[312].

Ce témoin a abordé la création par la firme d'un centre appelé l'Université Deloitte-Nord, un « centre d'apprentissage et de perfectionnement en leadership où nous offrons un programme organisé d'apprentissage par l'expérience qui donne à nos gens l'occasion d'apprendre et d'acquérir des capacités tout au long de leur carrière[313] ». En effet, Deloitte croit que le Canada doit « habiliter un plus large éventail d'organisations à offrir un enseignement et une formation menant à l'obtention d'une reconnaissance professionnelle », outre les établissements d'enseignement traditionnels[314].

---

311 *Ibid.*

312 HUMA, *Témoignages*, 30 mai 2018, 1615 (Duncan Sinclair, président du conseil d'administration, Deloitte).

313 *Ibid.*

314 *Ibid.*

Il a cité en exemple le programme SkillsFuture, lancé en 2015 à Singapour. En janvier 2016, tous les Singapouriens de 25 ans et plus ont reçu un crédit initial de 500 dollars de Singapour (environ 470 dollars canadiens), qui n'expire pas, destiné à la formation continue et au développement des compétences. Ce crédit est versé à leur compte SkillsFuture, auquel ils peuvent accéder via un portail en ligne. Des ajouts de crédits périodiques par le gouvernement sont prévus. De plus, une subvention additionnelle est disponible pour les travailleurs dits en milieu de carrière (soit âgés de 40 ans et plus), qui couvre jusqu'à 90% des coûts des cours approuvés. Les crédits doivent servir à payer les frais des cours approuvés par le gouvernement. Lors de la première année du programme, 126 000 Singapouriens avaient suivi l'un des 18 000 cours éligibles offerts par les 700 fournisseurs approuvés au pays[315].

Le représentant de Deloitte estime que, sans reproduire exactement l'approche Singapourienne, le Canada doit établir les prochaines étapes à suivre pour investir dans le développement continu des compétences des Canadiens, en fonction de notre propre contexte[316].

315 OCDE, OECD Economic Surveys: Austria 2017, p. 128.

316 HUMA, *Témoignages*, 30 mai 2018, 1615 (Duncan Sinclair).

CONCLUSION

Au cours de cette étude, le Comité a appris que les jeunes canadiens, n'étant pas un groupe homogène, n'ont pas tous les mêmes besoins en matière de développement des compétences, mais que l'apprentissage pas l'expérience, sous différentes formes, peut bénéficier à tous. Des groupes de jeunes confrontés à plus d'obstacles ont besoin d'accompagnements plus complets qui interviennent sur différents aspects de leur vie pour réussir leur intégration durable en emploi.

En outre, les différents types d'apprentissage par l'expérience étudiés par le Comité, comme les formations en apprentissage, les programmes coopératifs et d'apprentissage intégré au travail, le bénévolat et les stages et les programmes liés à l'entrepreneuriat ont tous beaucoup à offrir pour permettre aux jeunes canadiens de développer les compétences requises pour avoir du succès dans leur intégration en emploi. Par ailleurs, ces différents types d'expériences ont tous un point en commun : ils ont absolument besoin d'une étroite collaboration entre les employeurs et syndicats, les établissements d'enseignement, les gouvernements et les acteurs de la communauté afin d'atteindre leur plein potentiel.

À la lumière des témoignages qui lui ont été présentés le Comité a formulé 17 recommandations portant sur des éléments qui pourraient être améliorés en vue de profiter encore davantage de tout ce potentiel dont recèlent ces modèles d'apprentissage par l'expérience. Le Comité espère que ce rapport saura être utile dans le cadre du renouvellement de la Stratégie Emploi Jeunesse et dans le développement continu de programmes et d'initiatives visant le développement des compétences des jeunes canadiens.

ANNEXE A
LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
Ministère de l'Emploi et du Développement social	2017/11/28	74
L'hon. Patty Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, C.P., députée		
Louise Levonian, sous-ministre		
Ministère de l'Emploi et du Développement social	2017/11/30	75
Christopher Bates, directeur Direction des métiers et de l'apprentissage		
Monika Bertrand, directrice générale Direction de l'élaboration et de la conception de politiques des programmes d'emploi		
Benoit Tessier, directeur général Service de liaison avec les employeurs		
Rachel Wernick, sous-ministre adjointe principale Direction générale des compétences et de l'emploi		
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien		
Paula Isaak, sous-ministre adjointe Programmes et partenariats en matière d'éducation et de développement social		
Commission de la fonction publique		
Patrick Borbey, président		
Roxanne Poitras, ambassadrice de la mobilisation des jeunes		
Association canadienne de soudage	2017/12/05	76
Dan Tadic, directeur exécutif		
East Prince Youth Development Centre inc.		
Barb Broome, directrice générale		
Fédération de la jeunesse canadienne-française		
Justin Johnson, président		
Kwantlen Polytechnic University		
David Burns, membre du corps enseignant Département des études pédagogiques, Faculté des arts		

Organismes et individus	Date	Réunion
Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec	2017/12/05	76
Rudy Humbert, conseiller Entrepreneuriat, bénévolat et volontariat		
Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec		
Elise Violletti, conseillère Projets spéciaux, autonomie sociale et professionnelle		
À titre personnel	2017/12/07	77
Alain Tremblay, directeur général Service des stages et du placement, Université de Sherbrooke		
Repaire jeunesse d'Ottawa		
Colleen Mooney, directrice exécutive		
Pathfinder Youth Centre Society		
Orville Lee, président et co-fondateur		
Ruth Lee, directrice exécutive et co-fondatrice		
United Association Canada		
Lawrence Slaney, directeur de la formation		
Syndicats des métiers de la construction du Canada	2018/05/07	102
Terence Snooks, représentant international Association Unie des compagnons et apprentis de l'industrie de plomberie, tuyauterie et chauffage des États-Unis et du Canada		
Forum canadien sur l'apprentissage		
Sarah Watts-Rynard, directrice générale		
Independent Contractors and Businesses Association of British Columbia		
Tim McEwan, premier vice-président Politique et implication des parties prenantes		
Polytechnics Canada		
Matthew Henderson, analyste de politiques et de données		
Nobina Robinson, directrice générale		
Trade Winds to Success Training Society		
Mary Collins, agente de liaison auprès des entreprises		

Organismes et individus	Date	Réunion
Chambre de commerce du Canada	2018/05/09	103
Patrick Snider, directeur Politiques des compétences et immigration		
Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada		
Kristine Dawson, présidente désignée		
Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada		
Anne-Marie Fannon, présidente sortante		
Co-operative Education Program and Career Services		
Norah McRae, directrice exécutive University of Victoria		
Mitacs		
Gail Bowkett, directrice Politique d'innovation		
Waterloo Centre for the Advancement of Co-operative Education		
Judene Pretti, directrice University of Waterloo		
À titre personnel	2018/05/28	105
Wolfgang Lehmann, professeur agrégé Département de sociologie, Western University		
Société canadienne d'hypothèques et de logement		
Luisa Atkinson, directrice Logement des Premières Nations		
Bénévoles Canada		
Paula Speevak, présidente-directrice générale		
Deloitte	2018/05/30	106
Duncan Sinclair, nouveau président du conseil d'administration		
Ingénieurs Canada		
Annette Bergeron, présidente		
Jeunes entreprises Canada		
Scott Hillier, président et chef de la direction		

Organismes et individus	Date	Réunion
Shopify Inc.	2018/05/30	106
Andrea Ross, responsable en chef Enseignement de l'informatique		
Urban Worker Project		
Andrew Cash, cofondateur et président		

ANNEXE B
LISTE DES MÉMOIRES

Organismes et individus

Alliance canadienne des associations étudiantes

Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs

Banque Royale du Canada

British Columbia Institute of Technology

Collèges et instituts Canada

Conseil canadien des affaires

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada

Co-operative Education Program and Career Services

Deloitte

Durham College

Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada

Fédération de la jeunesse canadienne-française

Forum canadien sur l'apprentissage

Independent Contractors and Businesses Association of British Columbia

Ingénieurs Canada

Jeunes entreprises Canada

Mitacs

Peacock, David

Polytechnics Canada

Organismes et individus

Repaires jeunesse du Canada

Statistique Canada

S.U.C.C.E.S.S.

Universités Canada

YMCA Canada

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des *procès-verbaux* pertinents (réunions nos 74 à 77, 102, 103, 105 à 107, 109 et 110) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,
Bryan May

Perspectives d'emplois pour les jeunes et ingérence politique

Rapport complémentaire de la loyale Opposition de Sa Majesté
Le Parti conservateur du Canada

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Introduction

De novembre 2017 à septembre 2018, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (HUMA) s'est penché sur la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens. Le Parti conservateur du Canada (PCC) apprécie tout le travail du Comité et il remercie son président et ses membres, le greffier et son personnel, y compris les analystes, ainsi que les équipes de traduction et de soutien technique. Nous tenons également à remercier les intervenants qui, en comparaissant devant le Comité ou en lui présentant des mémoires, ont transmis des renseignements précieux et des recommandations. Nous sommes heureux d'appuyer le rapport final, intitulé *L'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens*.

En présentant ce rapport complémentaire, les membres conservateurs du Comité complémentent le travail accompli avec rigueur par le Comité et invitent le gouvernement du Canada à mettre en œuvre des recommandations additionnelles.

Contexte

Comme le souligne le rapport du Comité, les jeunes Canadiens « gagneraient à avoir davantage accès » à des occasions d'apprentissage « qui leur permettent de vivre une expérience de travail sur le terrain, afin de faciliter leur transition de l'école au marché du travail[1] ». Nous sommes conscients que les jeunes peuvent intégrer le marché du travail du bon pied s'ils ont l'occasion de trouver leurs passions ainsi que de découvrir et développer leurs aptitudes.

Le programme Emplois d'été Canada (EEC) est l'un des programmes mentionnés dans le rapport du Comité. Selon Emploi et Développement social Canada (EDSC), ce programme permet d'offrir « des contributions salariales aux employeurs afin de créer des emplois pour les étudiants du secondaire et du postsecondaire[2] ». Dans le cadre de ce programme, le gouvernement accorde des fonds à des organismes sans but lucratif, à des employeurs du secteur public ainsi qu'à des petites entreprises du secteur privé comptant 50 employés à temps plein ou moins afin qu'ils créent des possibilités d'emplois d'été pour les jeunes âgés de 15 à 30 ans qui étudient à temps plein et qui prévoient poursuivre leurs études lors de la prochaine année scolaire.

Changements apportés à Emplois d'été Canada par les libéraux pour 2018

Pour la mouture 2018 du programme d'EEC, le gouvernement fédéral a décidé d'exiger aux demandeurs de fournir une attestation. Selon EDSC, « [l]es demandeurs d'EÉC devront attester que l'emploi et le mandat principal de l'organisme sont conformes aux droits de la personne au

---

[1] HUMA, *L'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens*, p. 10, octobre 2018.

[2] Emploi et Développement social Canada, Financement : Emplois d'été Canada – Aperçu, 23 avril 2018.

Canada, y compris les valeurs sous-jacentes à la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que d'autres droits[3] ». Selon le *Guide du demandeur* d'EEC 2018, pour être admissible, l'emploi « doit être conforme aux droits de la personne au Canada, y compris les valeurs sous-jacentes à la *Charte canadienne des droits et libertés* (Charte), ainsi que d'autres droits. Ceux-ci incluent les droits en matière de procréation et le droit de ne pas faire l'objet de discrimination fondée sur le sexe, la religion, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, les déficiences mentales ou physiques, l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre[4]. »

Le PCC a toujours défendu les droits des Canadiens, mais il s'inquiète de la décision du gouvernement fédéral d'obliger les organismes du secteur privé – qu'il s'agisse d'organisations caritatives sans but lucratif ou d'entreprises à but lucratif – à proclamer les valeurs politiques du Parti libéral du Canada et de faire de cette déclaration une condition d'obtention de fonds fédéraux. Il s'agit là d'un écart marqué dans la façon de procéder, puisque par le passé, tous les Canadiens avaient un accès égal aux programmes d'intérêt public, peu importe leurs croyances ou leurs valeurs personnelles. Entre outre, le PCC croit que le gouvernement fédéral devrait respecter les droits à la liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression. Nous sommes particulièrement inquiets du précédent que crée cette décision, à savoir que tout gouvernement futur pourrait approuver ou refuser des fonds à des Canadiens en fonction de leurs croyances. Cela va à l'encontre de la *Charte canadienne des droits et libertés* et porte atteinte aux libertés fondamentales qui y sont garanties.

Des Canadiens de tous les horizons ont exprimé des réserves par rapport au texte de l'attestation exigée. Plus précisément, on ne sait pas exactement ce que le gouvernement libéral voulait dire lorsqu'il a demandé que « le mandat principal » de l'organisme soit « conforme » aux « valeurs sous-jacentes » à la Charte ou respecte ces valeurs. Pour cette raison, le gouvernement libéral a été obligé de publier des *Informations supplémentaires* en janvier, incluant une définition des termes « mandat principal » et « respect ». Selon ce document, le terme « mandat principal » désigne les « principales activités entreprises par l'organisme et qui reflètent les services permanents qu'il offre à la communauté. Il ne correspond pas aux croyances ni aux valeurs de l'organisme. » Le terme « respect » est défini comme suit : « Les droits individuels de la personne sont respectés lorsque les activités principales d'un organisme, et les responsabilités de l'emploi ne cherchent pas à supprimer ou à miner activement ces droits existants[5]. » Les parties concernées ont signalé que ces précisions n'apportaient pas une solution aux préoccupations soulevées par le libellé de l'attestation que bien des gens voient comme une tentative, par le gouvernement, de forcer les particuliers à adhérer à certaines valeurs qui sont chères aux libéraux. Le gouvernement fédéral a refusé de changer le texte de l'attestation, obligeant un grand nombre de demandeurs à choisir s'il était plus important de fournir des services ou des programmes communautaires ou d'agir selon leurs croyances.

---

[3] **Emploi et Développement social Canada,** *Financement : Emplois d'été Canada – Aperçu*, **23 avril 2018.**
[4] **Gouvernement du Canada,** *Emplois d'été Canada 2018 : Guide du demandeur*, **p. 9, 2018.**
[5] **Gouvernement du Canada,** *Informations supplémentaires*, **2018.**

Opposition à l'attestation obligatoire

L'exigence en matière d'attestation des libéraux a suscité de fortes réactions négatives de la part des Canadiens. Plus de 90 représentants de la Conférence des évêques catholiques du Canada, de l'Alliance évangélique du Canada, du Conseil canadien des imams et de la Congrégation juive Shaarei Shomayim, ainsi que d'autres groupes confessionnels, ont écrit au premier ministre Justin Trudeau pour lui demander de respecter « les diverses valeurs et croyances présentes dans la société canadienne[6] ». L'Archidiocèse catholique de Toronto, par exemple, avait demandé 1,1 million de dollars dans le cadre du programme d'EEC, mais leur demande a été rejetée, car les responsables n'avaient pas pu signer l'attestation[7].

Les médias ont rapporté que les organismes confessionnels n'étaient pas les seuls à s'opposer à cette exigence. Des groupes chargés d'organiser des événements communautaires et des Premières Nations ont également exprimé des préoccupations à ce sujet. Par exemple, l'organisation responsable du Great Lakes International Air Show a fait savoir que son conseil avait décidé qu'il ne pouvait pas signer l'attestation. De même, la Première Nation de Loon River a indiqué qu'elle avait refusé de signer l'attestation, car elle crée une discrimination « fondée sur les valeurs auxquelles adhère le demandeur[8] ». La B.C. Civil Liberties Association a aussi exprimé des préoccupations. Josh Paterson, le directeur général de l'Association, a déclaré ce qui suit : « On oblige les gens à répéter ces mots ou à signer cette attestation, qu'ils y croient ou non. Voilà qui est problématique. » Il a ajouté qu'il n'y a pas de droit garantissant l'obtention de subventions gouvernementales, « mais que dès qu'un programme de subvention est mis en place, les gens doivent pouvoir accéder à des fonds et être protégés contre toute discrimination à l'égard de leurs droits protégés par la Charte[9] ».

Plusieurs groupes – y compris des organismes confessionnels et des entreprises privées – ont contesté devant les tribunaux l'exigence en matière d'attestation des libéraux. Un groupe d'entreprises ont formé une coalition, appelée To Do Business Canada, pour aider à appuyer les contestations judiciaires au nom « des propriétaires d'entreprise dont la demande a été rejetée, car ils avaient refusé de se conformer au test des valeurs du gouvernement[10] ». Par exemple, une entreprise de béton de l'Ontario a décidé de porter sa cause devant le tribunal, affirmant que l'attestation oblige les entreprises à prendre position à l'égard de questions morales et sociales controversées. « En tant que société à but lucratif, Sarnia Concrete n'a pas à prendre position ou à donner son opinion sur l'avortement ou d'autres questions politiques,

---

[6] **The Canadian Press**, *Religious leaders call for end to Trudeau's rights-based job funding rules*, **25 janvier 2018** [TRADUCTION].

[7] **Platt, B.**, « Trudeau defends summer jobs grant to anti-pipeline activists on free speech grounds », ***National Post***, **25 avril 2018.**

[8] **Platt, B.**, « Faith groups among those out millions in summer jobs funding after refusing to sign attestation to respect abortion rights », ***National Post***, **15 mars 2018** [TRADUCTION].

[9] **Platt, B.**, « 'Resolutely pro-choice' civil liberties group joins legal challenge against summer jobs abortion clause », ***National Post***, **17 mai 2018** [TRADUCTION].

[10] *Free To Do Business Canada*, **2018** [TRADUCTION].

morales, éthiques et sociales qui n'ont rien à voir avec ses activités » est-il écrit dans l'avis de requête[11].

Le PCC tient par ailleurs à signaler que des députés du Parti libéral, du Nouveau Parti démocratique et du Parti vert ont également exprimé des craintes au sujet de l'attestation. En janvier, le député libéral Scott Simms a déclaré que « l'on exige [aux demandeurs] de faire quelque chose qu'on ne devrait même pas leur demander, et ce tout simplement pour embaucher des jeunes pendant l'été ». Voici ce qu'il a ajouté : « Tout ce que je peux faire, c'est de me tourner vers la ministre et la chefferie et leur dire que le processus, tel qu'il existe actuellement, n'est pas juste[12] ». Un autre député libéral, John McKay, a qualifié l'attestation de « regrettable », affirmant qu'il s'agit d'une « situation déplorable ». À son avis, « les demandes de subventions présentées au gouvernement par des organismes qui font un travail non politique et non activiste ne devraient pas être jugées en fonction de préjugés idéologiques ou faire l'objet d'ingérence politique [13] ». Voici ce qu'a affirmé, en mars, le député néo-démocrate David Christopherson : « En bout de ligne, la case à cocher [attestation] retire, selon moi, aux Canadiens le droit de ne pas être d'accord avec les lois qui les gouvernent, ce qui pose un problème grave et fondamental pour moi[14] ». La députée Elizabeth May, du Parti vert, a également soutenu que le gouvernement fédéral « était allé trop loin » en exigeant cette attestation[15].

Répercussions sur les emplois pour les jeunes

Dans la lettre de mandat de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, le premier ministre demande à la ministre d'« augmenter le nombre d'emplois permanents et de qualité pour les jeunes travailleurs. L'atteinte de cet objectif passera notamment par l'accomplissement des tâches suivantes : augmenter nos investissements dans la Stratégie emploi jeunesse et améliorer les résultats de la stratégie[16] ». La ministre de l'Emploi devrait s'efforcer de créer plus de débouchés pour les jeunes Canadiens dans le cadre du programme d'EEC, puisqu'il s'agit d'un des trois piliers de la Stratégie emploi jeunesse. Même si ce programme ne crée pas d'emplois permanents pour les jeunes Canadiens, il leur permet d'acquérir les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail et pouvoir y rester lorsque viendra le moment. La ministre de l'Emploi a limité les occasions qui s'offrent aux jeunes Canadiens en mettant en place l'obligation de fournir une attestation.

---

[11] **Platt, B.**, « Legal fight over summer jobs attestation grows as religious, business groups file new challenges », ***National Post*, 26 juin 2018** [TRADUCTION].

[12] **Barry, G.**, « Liberal MP says abortion clause in summer jobs program 'not right » **, CBC News, 22 janvier 2018** [TRADUCTION].

[13] **Platt, B.**, « Second Liberal MP denounces Summer Jobs abortion-rights clause, says it misrepresents the Charter », ***National Post*, 2 avril 2018** [TRADUCTION].

[14] **Platt, B.**, « Pro-choice NDP MP breaks ranks on Summer Jobs vote, slams government for removing right to dissent », ***National Post*, 20 mars 2018** [TRADUCTION].

[15] **Platt, B.**, « Pro-choice NDP MP breaks ranks on Summer Jobs vote, slams government for removing right to dissent », ***National Post*, 20 mars 2018** [TRADUCTION].

[16] *Lettre de mandat de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail*, **1er février 2017.**

En ce qui concerne l'incidence de cette politique discriminatoire sur les jeunes Canadiens, une question inscrite au Feuilleton[17] révélait qu'EDSC avait reçu 42 708 demandes au titre d'EEC 2018. Dans sa réponse, le gouvernement a indiqué qu'après la phase initiative, « plus de 1 950 demandes avaient été jugées incomplètes ». Ce nombre comprenait celles où il manquait certains renseignements, comme le numéro d'entreprise, le nombre d'employés et le plan de supervision, ainsi que celles où les demandeurs avaient modifié le texte de l'attestation ou avaient refusé de signer l'attestation. Les demandeurs ont eu dix jours pour compléter leur formulaire et le présenter à nouveau. Selon les médias, Service Canada « a dit aux groupes qu'ils pouvaient renvoyer leur demande accompagnée de la pleine attestation. Certains essaient une deuxième fois de demander que l'on respecte leur religion et leur conscience. Or, à moins que le gouvernement fasse marche arrière, ils essuieront de nouveau un refus[18]. »

À la fin de cette période, 1 683 demandes ont été jugées inadmissibles, EDSC estimant que 1 559 d'entre elles « n'étaient pas complètes pour ce qui est de l'attestation[19] ». En 2017, 126 demandes sur 40 000 avaient été jugées incomplètes[20], ce qui veut dire que 12 fois plus de demandes ont été rejetées en 2018 que l'année précédente, lorsqu'aucune attestation n'était exigée[21]. En conséquence directe de cette exigence des libéraux, des étudiants à l'échelle du pays ont été privés de l'occasion d'acquérir une expérience de travail dans le cadre des 1 559 emplois qui auraient pu être créés.

En plus d'entraîner la perte de milliers de possibilités d'emploi pour les jeunes, la décision de politiser le programme a affecté de manière disproportionnée les circonscriptions conservatrices. On comptait en moyenne 6,5 demandes rejetées par circonscription conservatrice, mais seulement 4,1 par circonscriptions libérales[22]. Bien que tous les jeunes Canadiens soient perdants à cause de l'attestation des valeurs du gouvernement libéral, les jeunes habitant dans des circonscriptions non libérales semblent avoir fait les frais de cette exigence discriminatoire.

---

[17] **Falk, T., et Canada, Parlement, Chambre des communes, Bureau du leader du gouvernement à la Chambre, organisme de publication, Q-1662 [programme Emplois d'été Canada] posé par M. Falk (Provencher), 17 avril 2018.**

[18] **Platt, B., «** Faith groups among those out millions in summer jobs funding after refusing to sign attestation to respect abortion rights **», *National Post*, 15 mars 2018 [TRADUCTION].**

[19] **Falk, T., Q-1662 [TRADUCTION].**

[20] **Platt, B., «** 'Extremely disappointed': Religious groups meet with minister on summer jobs program, but no compromise coming **», *National Post*, 28 mars 2018.**

[21] **Aiello, R., «** Rate of denials for summer jobs funding higher in Conservative ridings **», CTV News, 20 septembre 2018.**

[22] **Aiello, R., «** Rate of denials for summer jobs funding higher in Conservative ridings **», CTV News, 20 septembre 2018.**

Conclusion

Le Parti conservateur du Canada croit que l'attestation exigée par le gouvernement libéral a politisé le programme d'EEC, limitant la possibilité pour les jeunes Canadiens d'accéder à de bons emplois résultant de la participation aux programmes des employeurs. Étant donné que le gouvernement du Canada a décidé d'offrir des fonds au public, la Charte « exige que l'État offre ce financement d'une manière qui n'est pas discriminatoire et qui respecte les libertés fondamentales des Canadiens[23] ». Le PCC croit également que la tolérance, l'ouverture et le respect de la diversité d'opinion sont le propre d'une société libre et démocratique. En tant que société pluraliste, le Canada permet aux gens d'avoir des opinions diverses et protège ceux qui pensent ou croient différemment des autres. Le PCC recommande donc :

Recommandation 1

Que la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail veille à ce les employeurs n'aient plus à fournir une attestation lorsqu'ils présentent une demande dans le cadre du programme Emplois d'été Canada.

Recommandation 2

Que la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail s'assure que l'on n'exige pas des employeurs de fournir une attestation dans le cadre des nouveaux programmes qui seront élaborés pour appuyer la création d'emplois pour les jeunes au Canada.

---

[23] **Bird, B.,** *Canada Summer Jobs and the Charter problem*, **Options politiques, 16 janvier 2018** [TRADUCTION].